

平成27年度
障害者支援状況等調査研究事業
報告書

障害福祉サービス事業所等における
ピアサポート活動状況調査

平成28(2016)年3月

みずほ情報総研株式会社

目 次

I. はじめに.....	1
1. 本調査の目的.....	3
2. 本調査におけるピアサポートの定義.....	3
3. 調査の種類.....	3
II. アンケート調査結果.....	5
1. アンケート調査の実施概要.....	7
1) 調査票の種類と対象者.....	7
2) 実施方法.....	7
3) 実施時期.....	8
4) 回収状況.....	8
2. 単純集計結果.....	10
1) 事業所調査.....	10
2) 活動従事者調査.....	52
3. クロス集計結果.....	80
1) 主な障害福祉サービス別集計結果.....	80
2) 事業所外の養成研修等の受講の有無別集計結果.....	86
3) ピアサポート活動従事者の活用形態別集計.....	88
4) ピアサポート活動のスキルを向上させるための研修内容.....	93
III. ヒアリング調査結果.....	95
1. 調査概要.....	97
1) 目的.....	97
2) 実施方法.....	97
2. 調査対象.....	99
1) 調査対象事業所.....	99
2) 調査対象ケースの概要.....	102
3. 調査結果.....	109
1) ピアサポート活動従事者の職務内容.....	109
2) ピアサポート活動従事者が支援にかかわる効果.....	117
3) ピアサポート活動従事者に対する人材マネジメント.....	119

IV. 考察.....	123
1. ピアサポート活動従事者の働く環境.....	125
1) 従業員規模.....	125
2) 勤務形態.....	126
3) 従事している事業.....	127
4) 主たる障害.....	129
5) 支援対象.....	130
6) まとめ.....	130
2. ピアサポート活動従事者の職務内容.....	131
3. ピアサポート活動従事者が支援することの効果.....	134
4. ピアサポート活動従事者の人材マネジメント.....	137
1) 採用方法と採用基準.....	137
2) 人材育成.....	139
3) ピアサポート活動従事者の今後の活用方針.....	143

資料編

I. はじめに

1. 本調査の目的

障害福祉サービス事業所等におけるピアサポート活動従事者の活用状況等を把握するとともに、障害福祉サービスの在り方等の課題について明らかにすることを目的としている。

加えて、障害者総合支援法の施行後 3 年を目途とした障害者施策の制度の在り方等を検討する際の基礎資料とすることを目的に本調査（アンケート調査およびヒアリング調査）を実施した。

2. 本調査におけるピアサポートの定義

本調査におけるピアサポートの定義は以下の通り。

- ・ 同じ課題や環境を体験する人同士が、対等な関係性の仲間（ピア）で支え合うことであり、「障害のある人」が「障害のある人」を支援する業務や活動を行うこと（面接や同行に加え、その支援に必要な書類作成等の業務も含む）。
- ・ ただし、障害者の家族が障害者あるいは障害者の家族への支援活動をすることや、障害者自身が自助グループとしての当事者活動に参加することについては、本調査の対象には含めない。

3. 調査の種類

本調査では、アンケート調査およびヒアリング調査の 2 種類の調査を実施した。アンケート調査は、ピアサポート活動従事者の活用方法や活用に関する際の課題および、今後の活用意向等を把握することを目的に実施した。

そして、ヒアリング調査は、ピアサポート活動従事者を積極的に活用している事業所に対して、より詳細なピアサポート活動従事者の活用方法やピアサポート活動従事者が支援することによる成果等を把握することを目的に実施した。

Ⅱ. アンケート調査結果

1. アンケート調査の実施概要

1) 調査票の種類と対象者

アンケート調査は、「事業所調査票」と「活動従事者調査票」の2種類を実施した(図表 2-1)。事業所調査票は、管理者やサービス管理責任者、サービス提供責任者等といった事業所のピアサポート活動全般を把握している方を対象とした。そして、活動従事者調査は、事業所で働いているピアサポート活動従事者本人を対象とした。

図表 2-1 調査対象者

調査票	調査対象者
事業所調査票	・障害福祉サービス事業所の管理者やサービス管理責任者、サービス提供責任者等、事業所のピアサポート活動全般を把握している方
活動従事者調査票	・事業所で働いているピアサポート活動従事者

図表 2-2 調査票の種類と設問項目

調査票	設問項目
事業所調査票	・貴法人、貴事業所の概況について ・貴事業所においてピアサポート活動をしている方について ・ピアサポート活動内容について ・今後のピアサポート活動従事者の活用について
活動従事者調査票	・活動従事者ご自身のこと ・ピアサポート活動について

2) 実施方法

アンケート調査の実施にあたり、まず、調査対象となる事業所を抽出した。具体的には、都道府県や政令指定都市、中核市に対し、「ピアサポート活動従事者が活動している事業所」の事業所リストの提出を依頼した。そして、提出されたリストをもとに、調査対象となる事業所のリスト(827件)を作成した¹。

その後、各事業所に対して、「事業所調査票²」(1部)、「活動従事者調査票³」(5部)を郵送により配布・回収した。

¹ 調査票の内容は資料1を参照のこと。

² 調査票の内容は資料2 事業所調査票を参照のこと。

³ 調査票の内容は資料2 活動従事者調査票を参照のこと

3) 実施時期

アンケート調査の実施時期は、2015年7月27日(月)～2015年8月14日(金)の約3週間とした。

4) 回収状況

アンケート調査の回収結果は以下の通り。

図表 2-3 回収状況

調査票	配布数	有効回収数	有効回収率 (%)
事業所調査票	827通	281通	34.0
活動従事者調査票	4,135通 (827事業所×5通)	257通	(※)

(※) 活動従事者調査票は1事業所あたり5通送付したが、事業所によって活動しているピアサポート活動従事者の数が異なるため、正確な有効回収率を算出することが困難である。

●調査結果を見る際の留意点

アンケート調査結果の図表の数値については、下記の点に留意する必要がある。

- ・図表にあるNは、その設問に該当する回答者総数(母数)を表している。
- ・図表の中の数値は、回答者総数(母数)における回答者割合(%)を示している。なお、回答者割合は小数点第1位(小数点第2位を四捨五入)としているため、合計が100%とならない場合がある。
- ・平均値については、総数から無回答であった件数を除外した上で算出している。
- ・設問には1つだけの選択肢を選ぶもの(単一回答)と、複数の選択肢を選ぶもの(複数回答)がある。なお、各設問項目の後ろにある表記はそれぞれ以下の通り。

表 記	意 味
S A	ひとつに○印
MA	すべてに○印
NUM	数字を記入
F A	自由回答

- ・ピアサポート活動従事者が従事する主な障害福祉サービス、以下の通り。

サービスの種類	条件
就労系サービス	「就労移行支援」「就労継続支援A型」「就労継続支援B型」
相談系サービス	「計画相談支援」「地域移行支援」「地域定着支援」
地域活動支援センター	「地域活動支援センター」
その他	上記3サービスに含まれないサービス（例：居宅介護、共同生活援助）、または複数のサービス（例：就労系サービスと相談系サービス、就労系サービスと居宅介護）

- ・ピアサポート活動従事者の活用形態別については下記の通り。

活用形態の種類	条件
正職員がいる事業所	正職員のピアサポート活動従事者が1人以上いる事業所
非正職員がいる事業所	正職員のピアサポート活動従事者はいないが非正職員のピアサポート活動従事者が1人以上いる事業所
ボランティアや派遣がいる事業所	正職員や非正職員のピアサポート活動従事者はいないがボランティアあるいは派遣等のピアサポート活動従事者が1人以上いる事業所

2. 単純集計結果

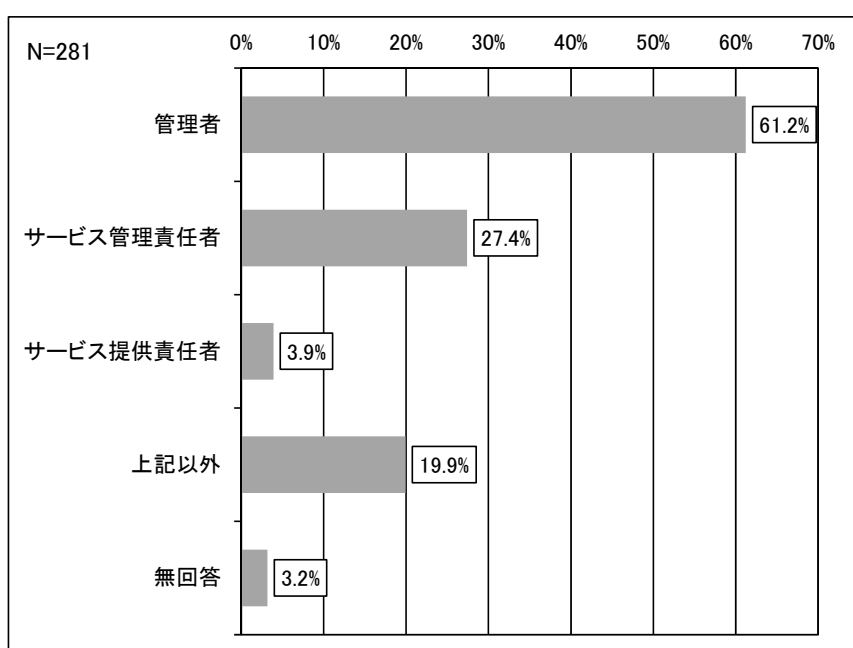
1) 事業所調査

(1) 法人・事業所の概況について

①回答者

回答者は、「管理者」が61.2%と最も多く、次に「サービス管理責任者」(27.4%)であった。なお、「上記以外(その他)」の内訳としては、「相談員(相談支援専門員)」(14件)や「代表、理事」(6件)が多かった。

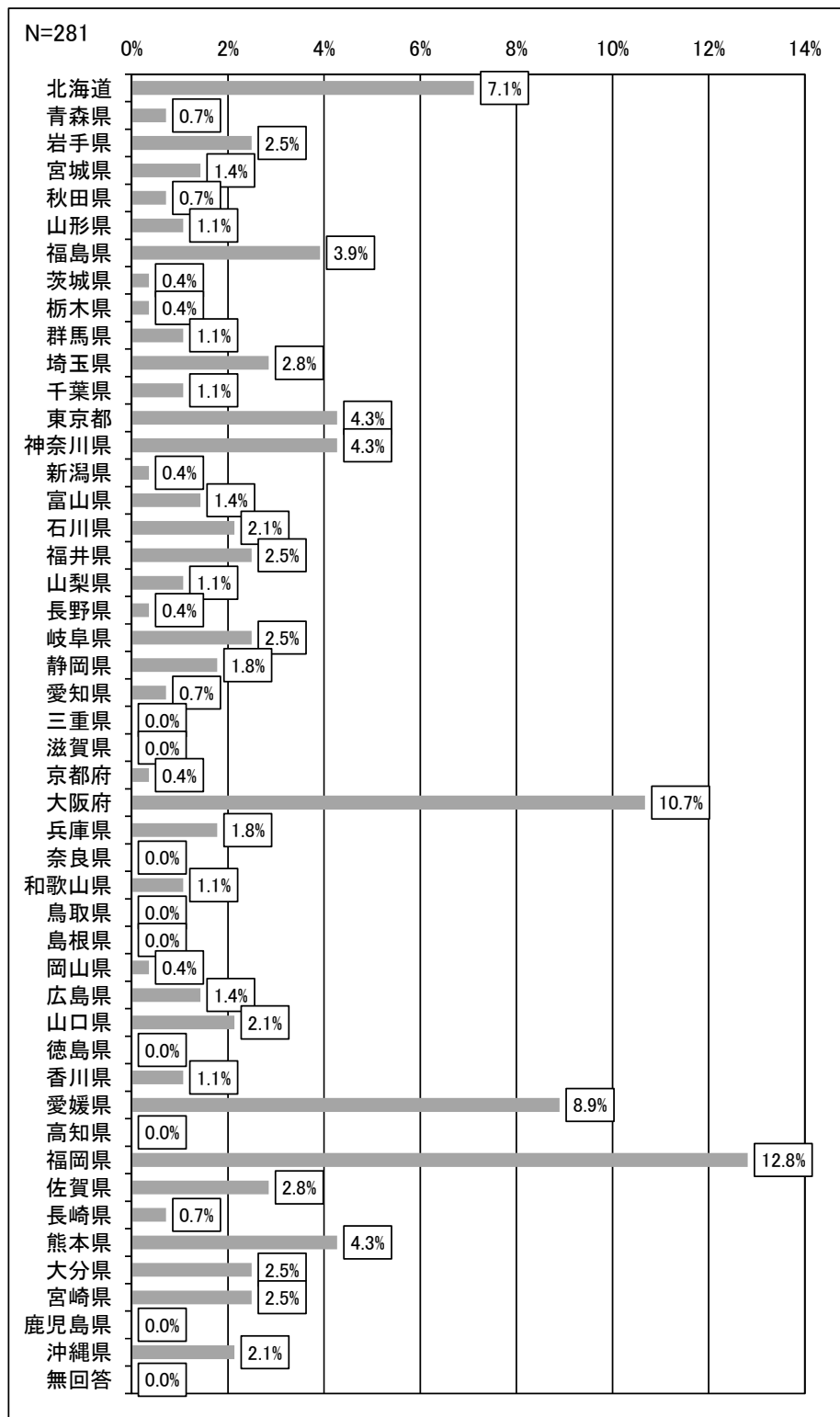
図表 2-4 回答者 (MA)



②事業所の所在地

事業所の所在地は、「福岡県」が12.8%と最も多く、次いで「大阪府」(10.7%)、「愛媛県」(8.9%)、「北海道」(7.1%)、「東京都」(4.3%)、「神奈川県」(4.3%)、「熊本県」(4.3%)となった。

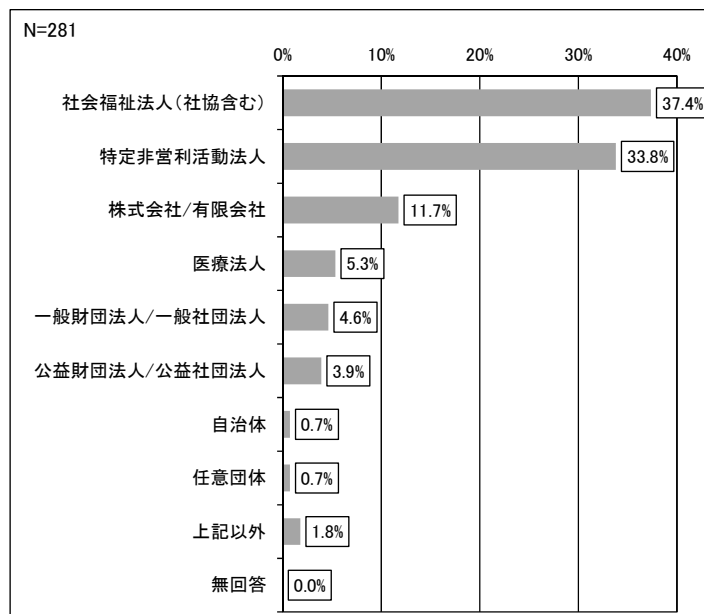
図表 2-5 事業所の所在地 (S A)



③法人の経営主体

法人の経営主体をみると、「社会福祉法人（社協含む）」が 37.4%と最も多く、次いで「特定非営利活動法人」（33.8%）、「株式会社/有限会社」（11.7%）となった。

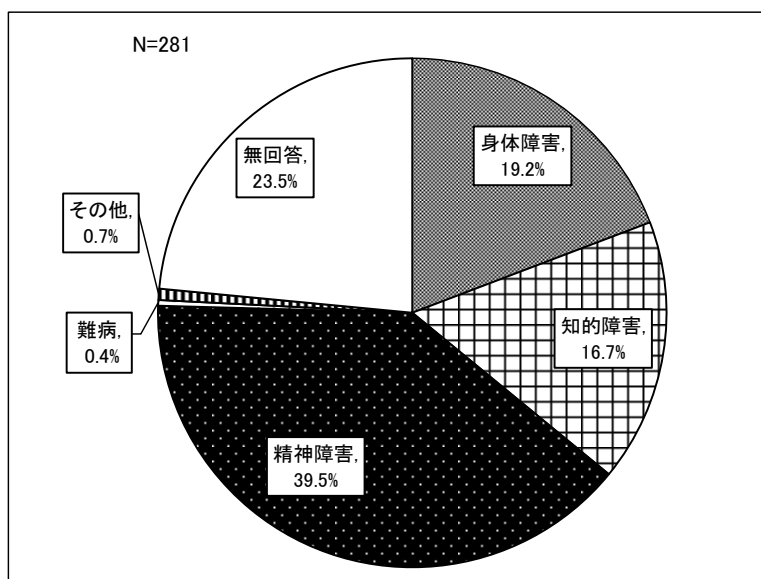
図表 2-6 法人の経営主体（SA）



④事業所が支援対象としている主たる障害の種類

事業所が支援対象としている主たる障害の種類をみると、「精神障害」が 39.5%と最も多かった。他の障害は、「身体障害」が 19.2%、「知的障害」が 16.7%であった。

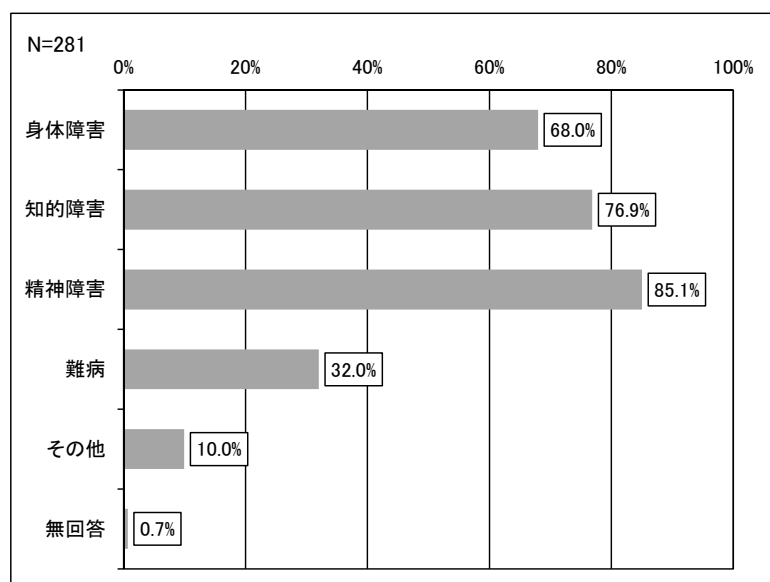
図表 2-7 事業所が支援対象としている主たる障害の種類（SA）



⑤事業所が現在支援している障害の種類

事業所が現在支援している障害の種類は、「精神障害」が85.1%と最も多かった。また、「知的障害」が76.9%、「身体障害」が68.0%となっており、3障害いずれも半数以上の事業所が支援していた。

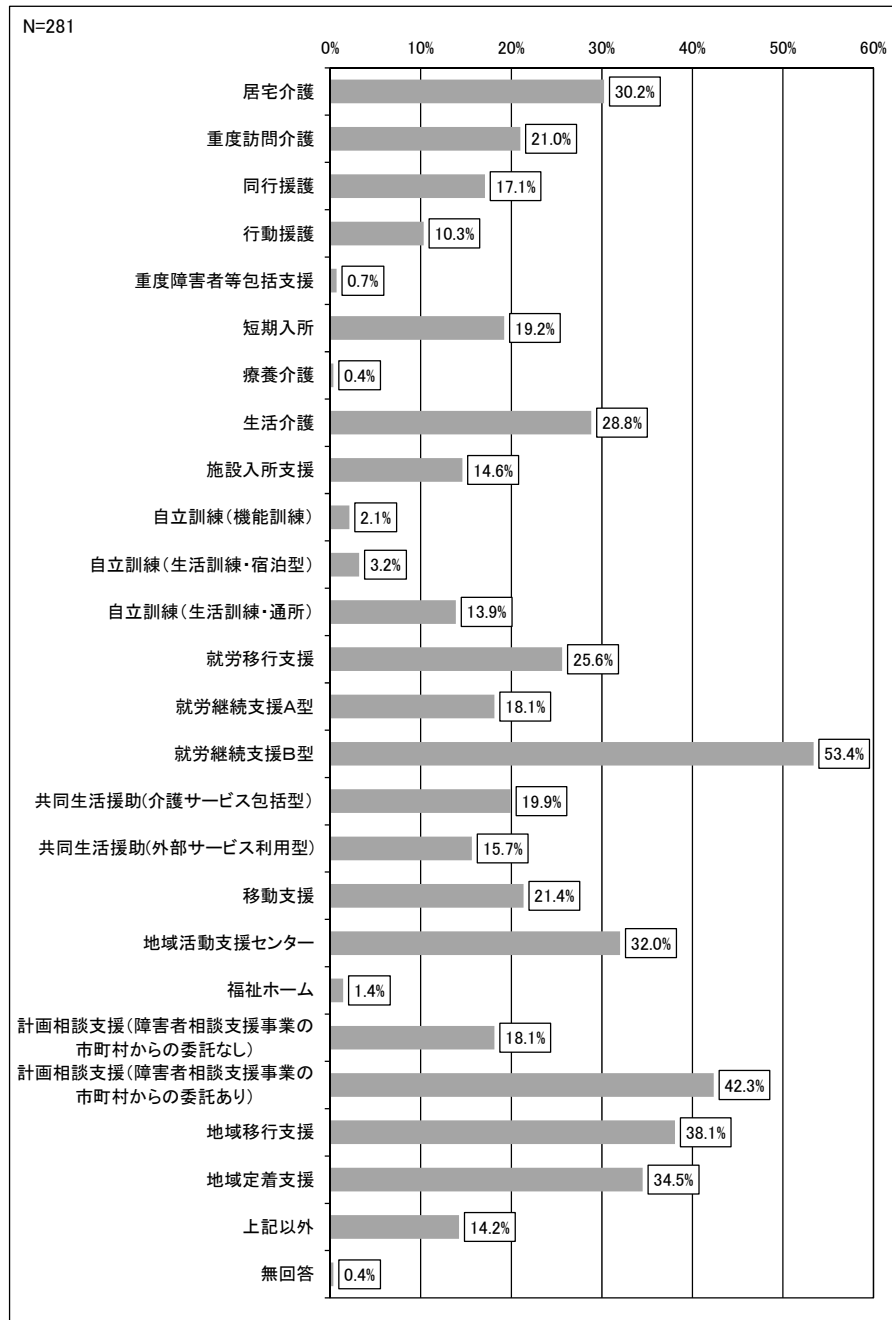
図表 2-8 事業所が現在支援している障害の種類（MA）



⑥法人にて提供している障害福祉サービス等の種類

法人にて提供している障害福祉サービス等の種類をみると、「就労継続支援 B 型」が 53.4%と最も多く、全体の半数を超えていた。次いで「計画相談支援（障害者相談支援事業の市町村からの委託あり）」が 42.3%、「地域移行支援」が 38.1%、「地域定着支援」が 34.5%、「地域活動支援センター」が 32.0%であった。

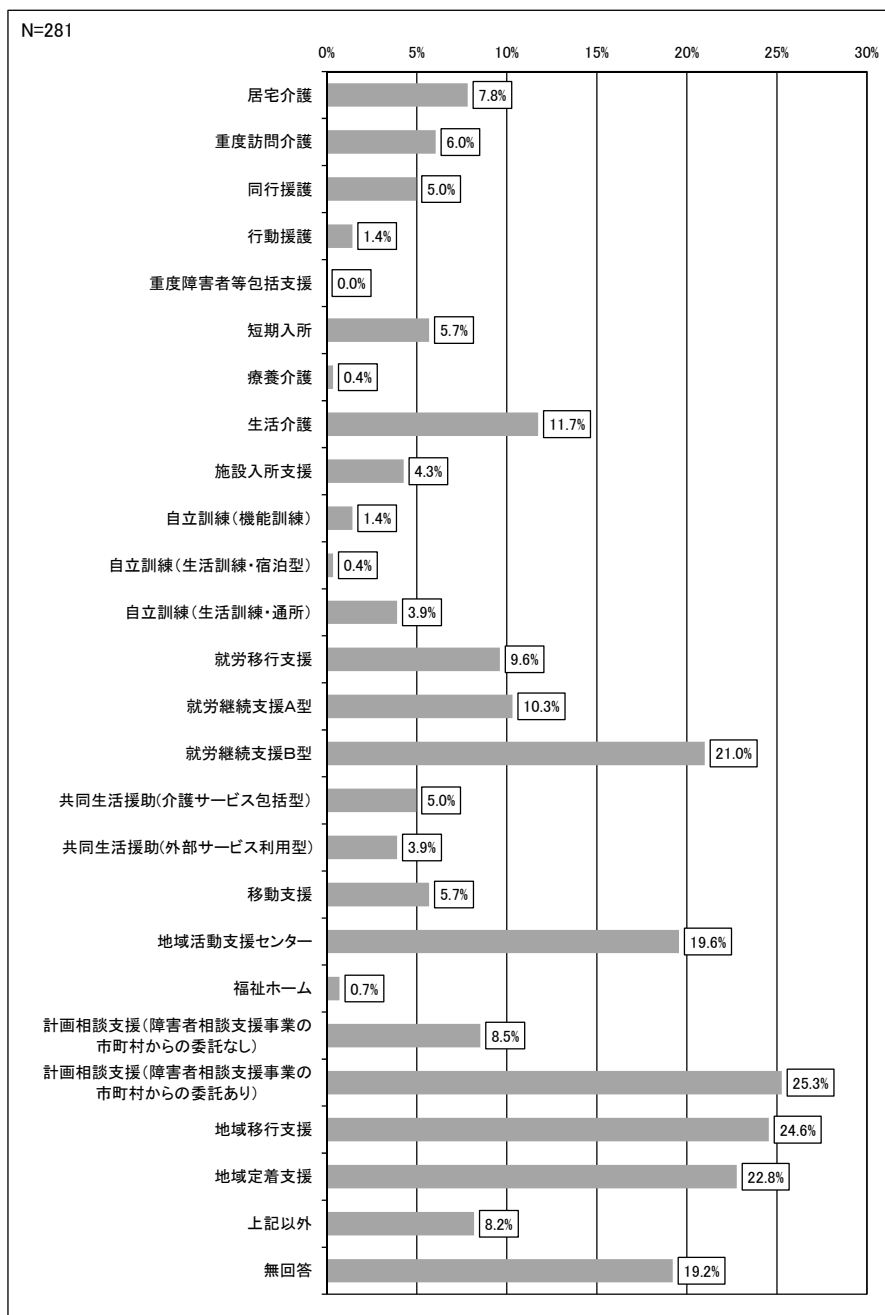
図表 2-9 法人にて提供している障害福祉サービス等の種類（MA）



⑦事業所にて提供している障害福祉サービス等の種類

ピアサポート活動従事者が働いている事業所で提供している障害福祉サービス等の種類をみると、「計画相談支援（障害者相談支援事業の市町村からの委託あり）」が 25.3%と最も多く、次いで「地域移行支援」（24.6%）、「地域定着支援」（22.8%）、「就労継続支援 B 型」（21.0%）、「地域活動支援センター」（19.6%）であった。

図表 2-10 事業所にて提供している障害福祉サービス等の種類（MA）



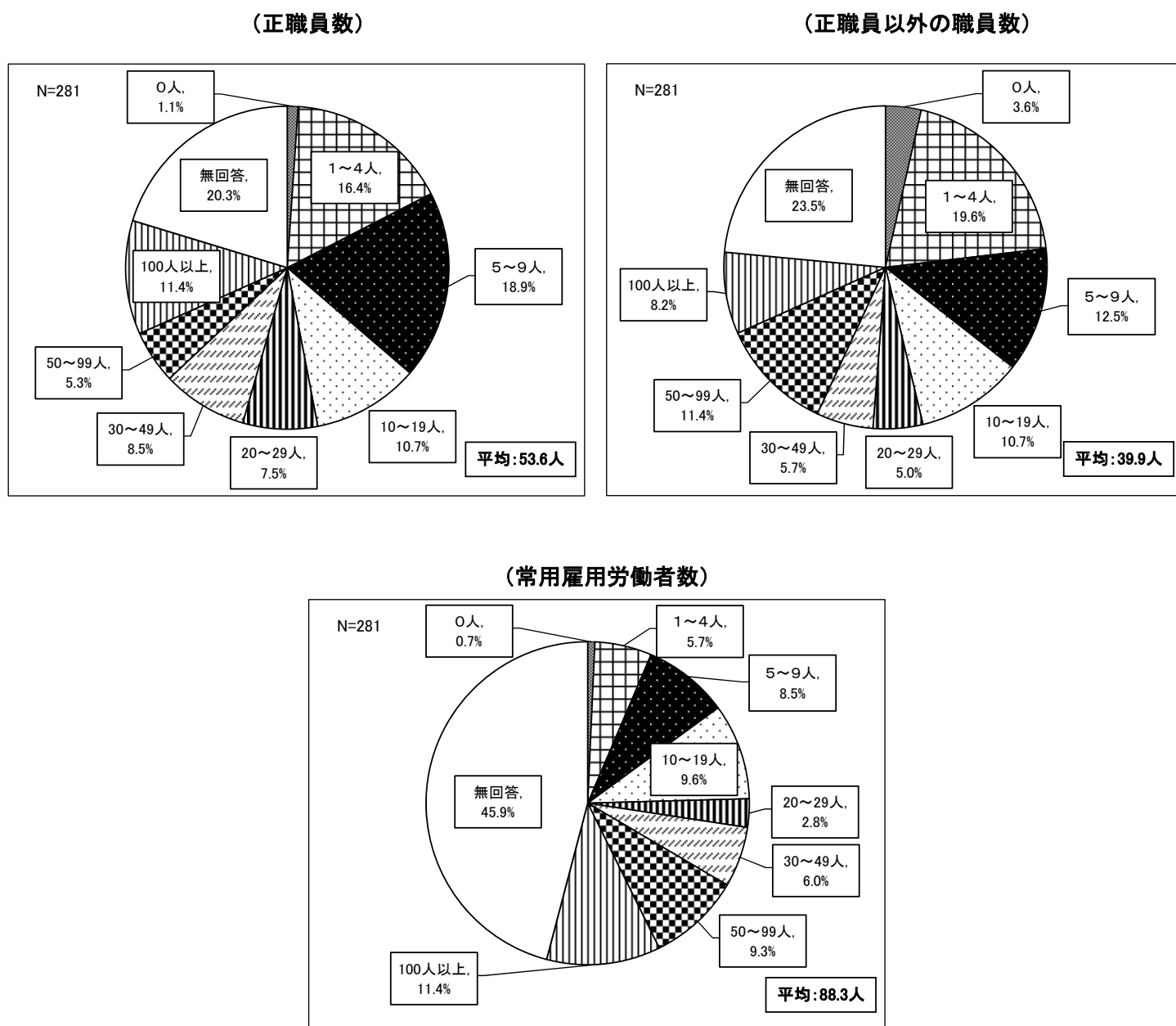
⑧法人の人員体制

法人の人員体制をみると、まず、法人の正職員数では「5～9人」が18.9%と最も多く、以下、「1～4人」(16.4%)、「100人以上」(11.4%)であった。なお、正職員数の平均は53.6人であった。

次に、正職員以外の職員数では「1～4人」(19.6%)が最も多く、以下、「5～9人」(12.5%)、「50～99人」(11.4%)と続いており、正職員以外の職員数の平均は39.9人であった。

さらに、常用雇用労働者数では「100人以上」が11.4%と最も多く、以下、「10～19人」(9.6%)、「50～99人」(9.3%)であり、常用雇用労働者数の平均は88.3人であった。

図表 2-11 法人の人員体制 (NUM)



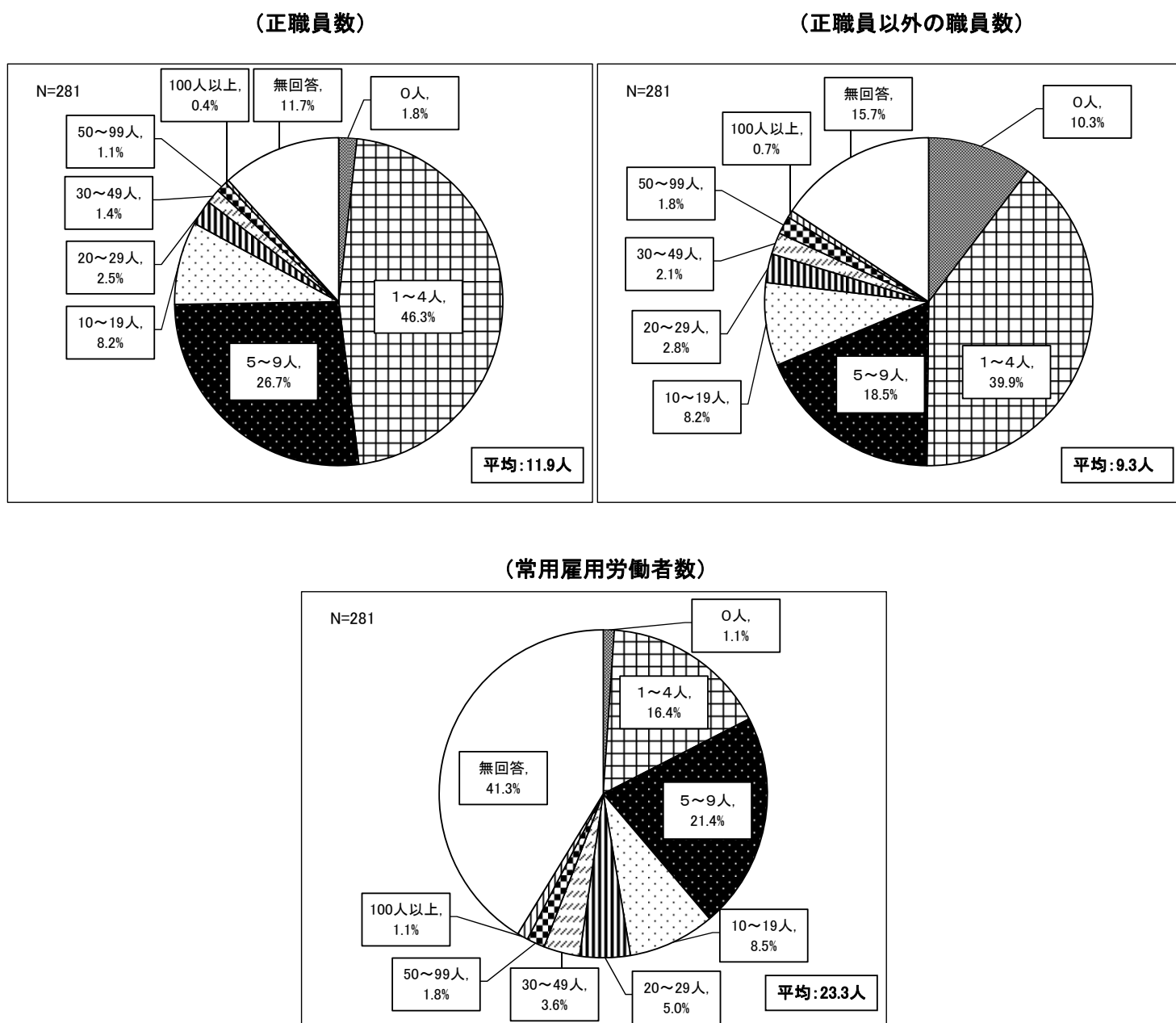
⑨事業所の人員体制

事業所の人員体制をみると、まず、事業所の正職員数では「1～4人」が46.3%と最も多く、約半数を占める結果となった。以下、「5～9人」(26.7%)、「10～19人」(8.2%)と続いた。なお、正職員数の平均は11.9人であった。

次に、正職員以外の職員数では「1～4人」(39.9%)が最も多く、以下、「5～9人」(18.5%)、「10～19人」(8.2%)と続いた。なお、正職員以外の職員数の平均9.3人であった。

さらに、常用雇用労働者数では「5～9人」が21.4%と最も多く、以下、「1～4人」(16.4%)、「10～19人」(8.5%)であった。なお、常用雇用労働者数の平均は23.3人であった。

図表 2-12 事業所の人員体制 (NUM)

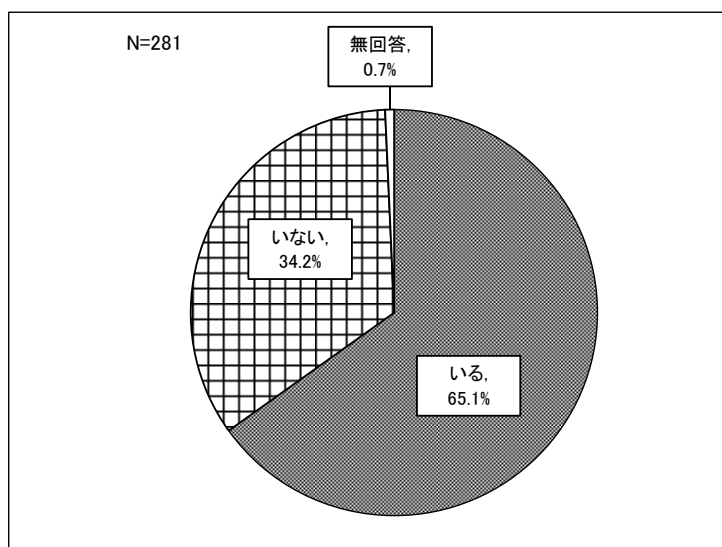


(2) 事業所においてピアサポート活動している方について

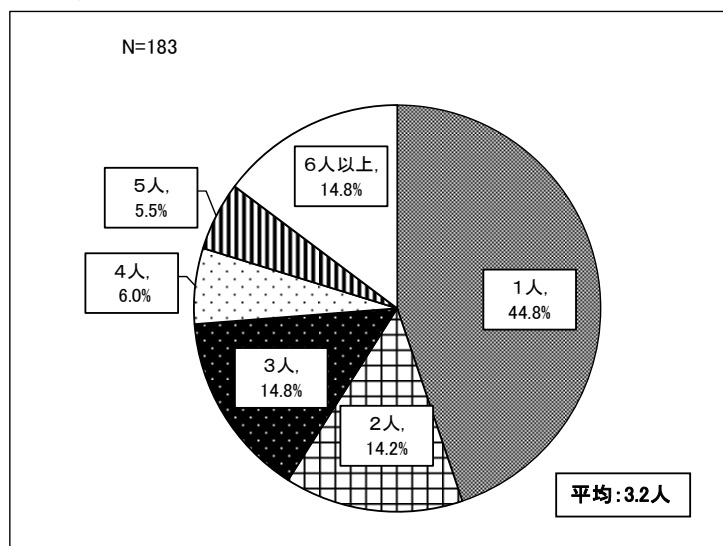
①ピアサポート活動に従事する方の有無

ピアサポート活動に従事する方の有無⁴をみると、「いる」が65.1%、「いない」が34.2%であり、「いる」が「いない」を上回った。また、「いる」と回答した方に対して具体的な人数をたずねたところ、「1人」が44.8%と最も多く、平均人数は3.2人であった。

図表 2-13 ピアサポート活動に従事する方の有無 (SA)



図表 2-14 ピアサポート活動に従事する方の人数 (NUM)

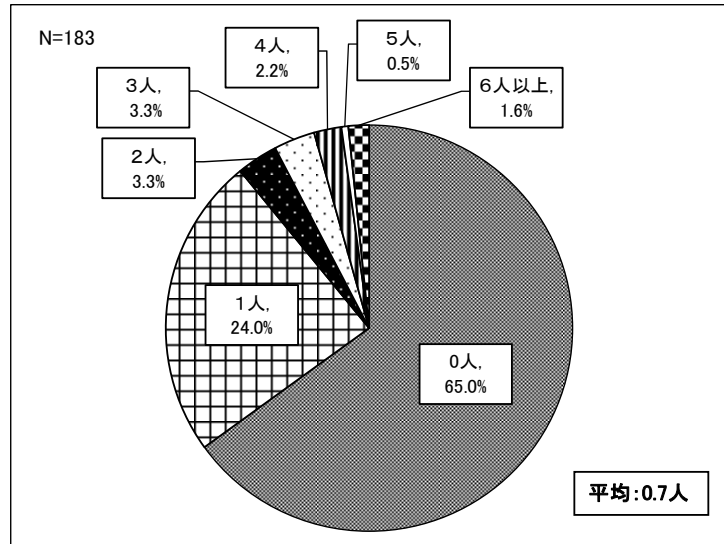


⁴ 本調査では、自治体が把握しているピアサポート活動従事者が働いている事業所を調査対象として、母集団リストを作成している。

②ピアサポート活動従事者の人数

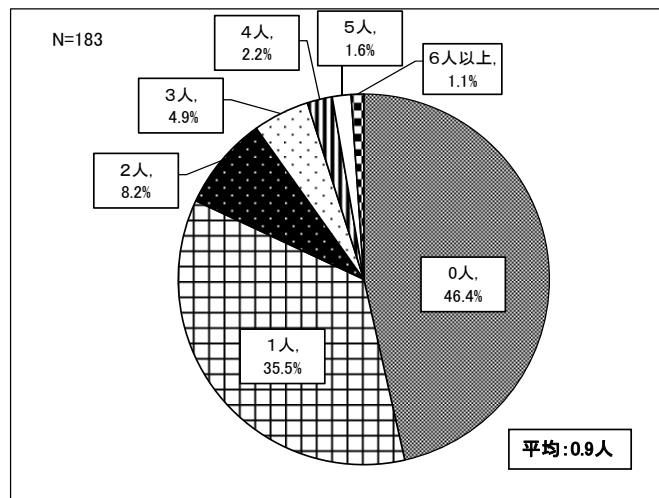
ピアサポート活動従事者の人数について、ピアサポート活動従事者のうち、正職員として働いている方については、「0人」（いない）が65.0%と最も多く、全体の半数以上であった。次いで、「1人」が24.0%、「2人」と「3人」が3.3%であり、平均人数は0.7人であった。

図表 2-15 ピアサポート活動従事者のうち、正職員として働いている方の人数（NUM）



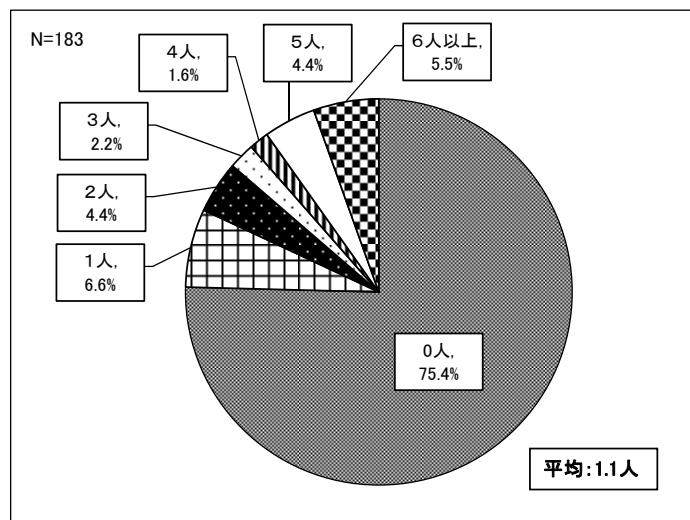
ピアサポート活動従事者のうち、非正職員として働いている方については、「0人」（いない）が46.4%と最も多く、次いで、「1人」が35.5%と続いており、平均人数は0.9人であった。

図表 2-16 ピアサポート活動従事者のうち、非正職員として働いている方の人数（NUM）



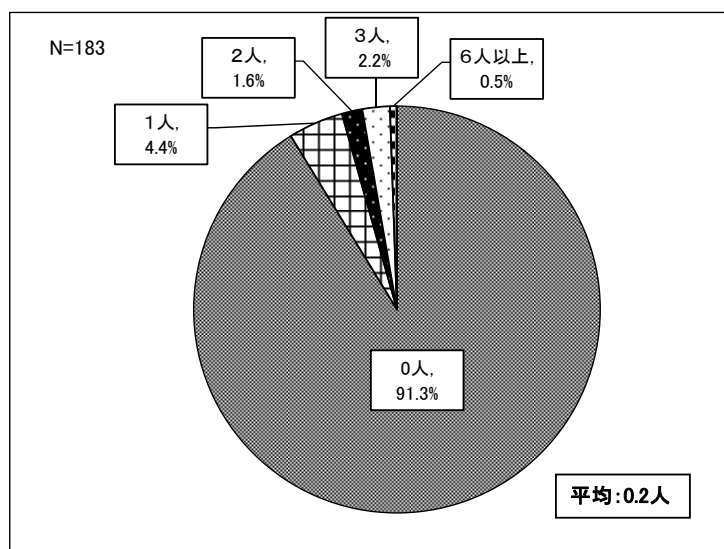
有償ボランティアとして活動している方（都度、謝金や交通実費等が支払われている方）の人数については、「0人」（いない）が75.4%であり、「1人」が6.6%であった。なお、1事業所あたりの平均人数は1.1人であった。

**図表 2-17 有償ボランティアとして活動している方
（都度、謝金や交通実費等が支払われている方）の人数（NUM）**



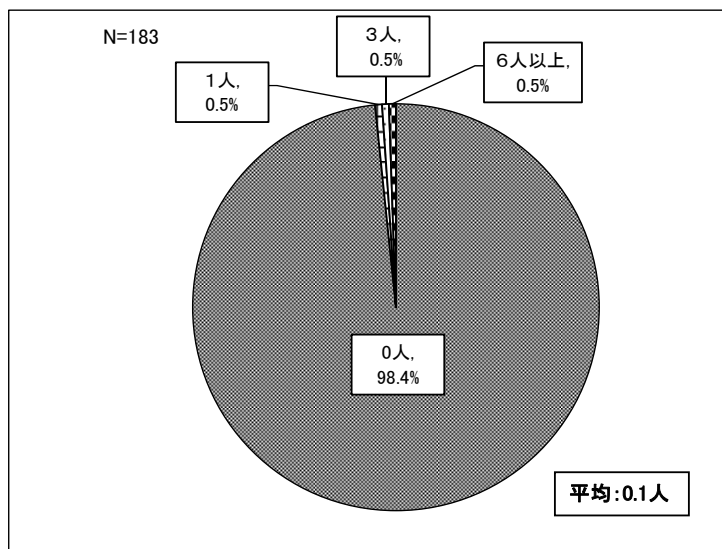
無償ボランティアとして活動している方（謝金、実費等が支払われていない方）の人数は、「0人」（いない）が91.3%であり、ほとんどの事業所で無償ボランティアとして活動している方がいなかった。なお、1事業所あたりの平均人数は0.2人であった。

**図表 2-18 無償ボランティアとして活動している方
（謝金、実費等が支払われていない方）の人数（NUM）**



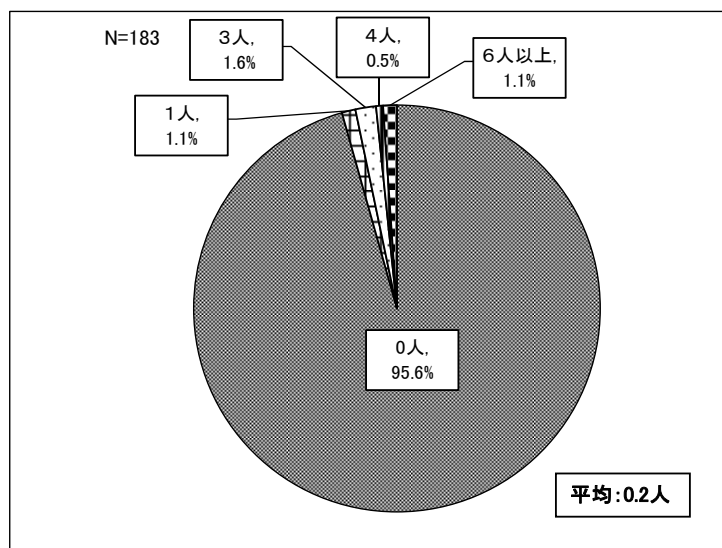
他事業所や団体、行政から派遣されている方の人数は、「0人」（いない）が98.4%であり、ほとんどの事業所で他事業所や団体、行政から派遣されている方は、いなかった。なお、1事業所あたりの平均人数は0.1人であった。

図表 2-19 他事業所や団体、行政から派遣されている方の人数（NUM）



その他の方の人数をみると、「0人」（いない）が95.6%であり、ほとんどの事業所で該当する方はいなかった。なお、1事業所あたりの平均人数は0.2人であった。

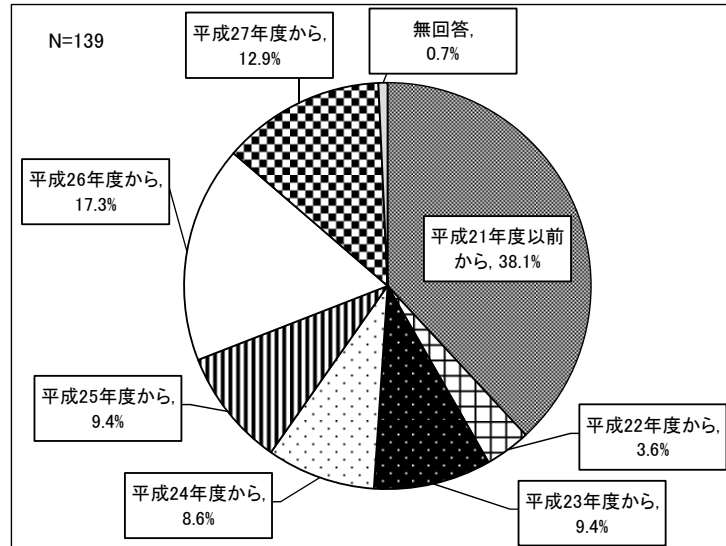
図表 2-20 その他の方の人数（NUM）



③ピアサポート活動従事者を初めて採用した時期⁵

ピアサポート活動従事者を初めて採用した時期をみると、「平成21年度以前から」が38.1%と最も多く、次いで「平成26年度から」(17.3%)、「平成27年度から」(12.9%)であった。なお、平成22年度以降、精神障害者地域移行・定着支援事業にピアサポート活動従事者の活動経費を計上できるようになったことも、影響していると考えられる。

図表 2-21 ピアサポート活動従事者を初めて採用した時期 (SA)

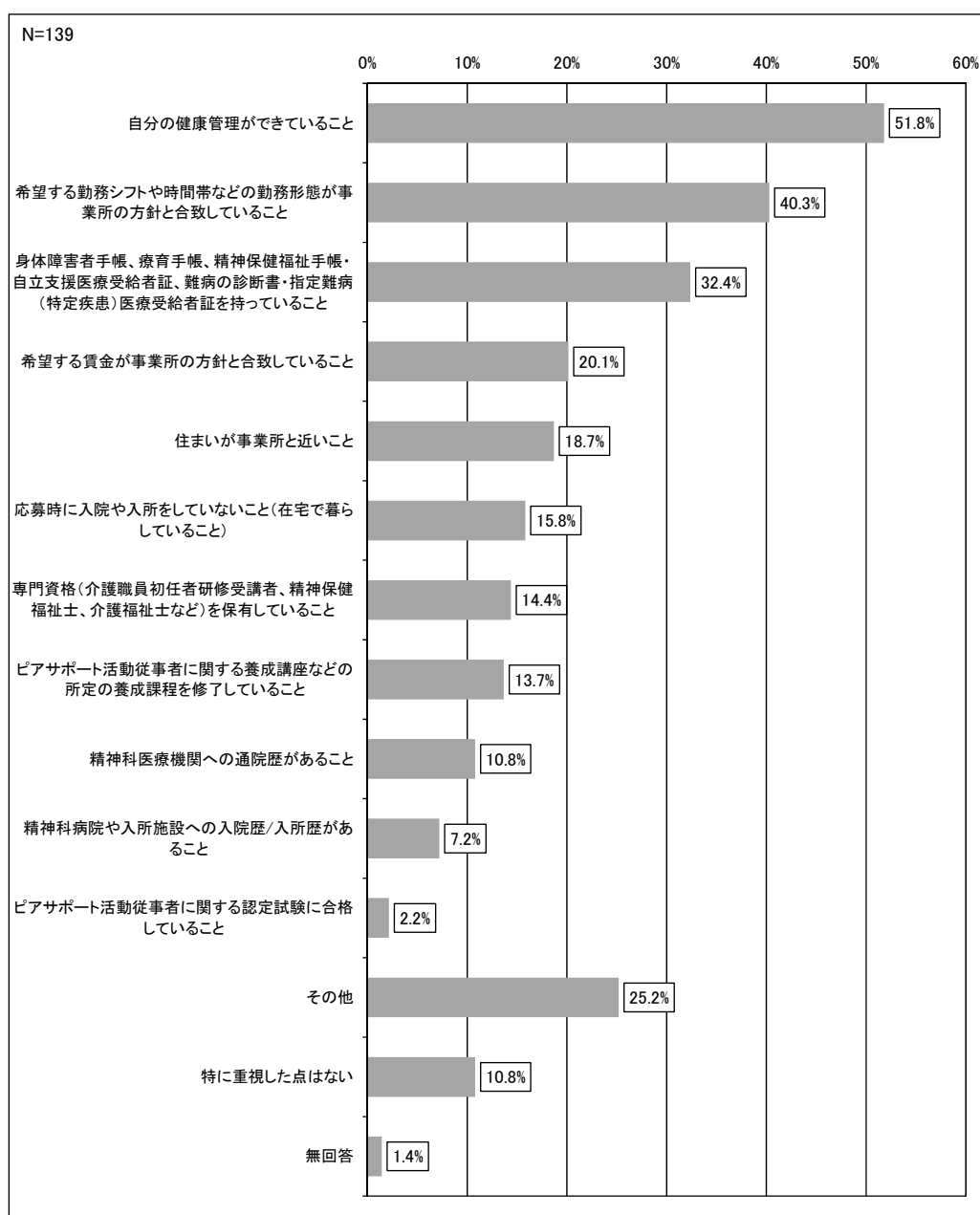


⁵ 「③ピアサポート活動従事者を初めて採用雇用した時期」から「⑩ピアサポート活動従事者が従事している障害福祉サービス」については、ピアサポート活動従事者が1人以上いる事業者のみを対象とした。

④ピアサポート活動従事者を採用する際に重視した点

ピアサポート活動従事者を採用する際に重視した点は、「自分の健康管理ができていないこと」(51.8%)が最も多く、次いで「希望する勤務シフトや時間帯などの勤務形態が事業所の方針と合致していること」(40.3%)、「身体障害者手帳、療育手帳、精神保健福祉手帳・自立支援医療受給者証、難病の診断書・指定難病(特定疾患)医療受給者証を持っていること」(32.4%)であった。なお、「その他」の内容としては、様々な回答が見られたが、「人柄がよいこと」(4件)や「ピアサポート活動に対して熱意が感じられること」(4件)が比較的多かった。

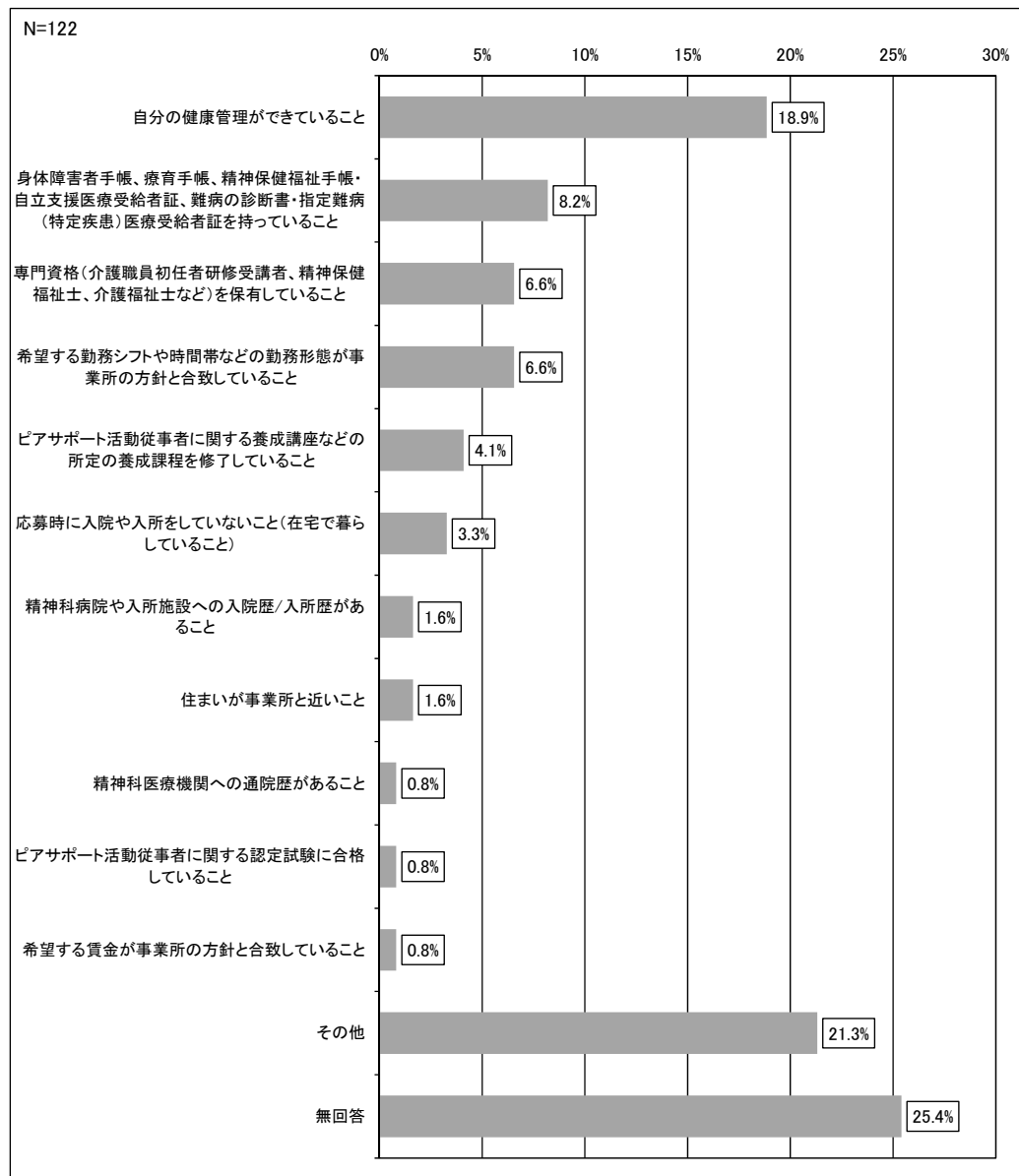
図表 2-22 ピアサポート活動従事者を採用する際に重視した点 (MA)



⑤ピアサポート活動従事者を採用する際に最も重視した点

ピアサポート活動従事者を採用する際に最も重視した点⁶としては、「自分の健康管理ができていること」が18.9%と最も多く、次いで「身体障害者手帳、療育手帳、精神保健福祉手帳・自立支援医療受給者証、難病の診断書・指定難病（特定疾患）医療受給者証を持っていること」（8.2%）、「専門資格（介護職員初任者研修受講者、精神保健福祉士、介護福祉士など）を保有していること」（6.6%）、「希望する勤務シフトや時間帯などの勤務形態が事業所の方針と合致していること」（6.6%）であった。

図表 2-23 ピアサポート活動従事者を採用する際に最も重視した点（SA）

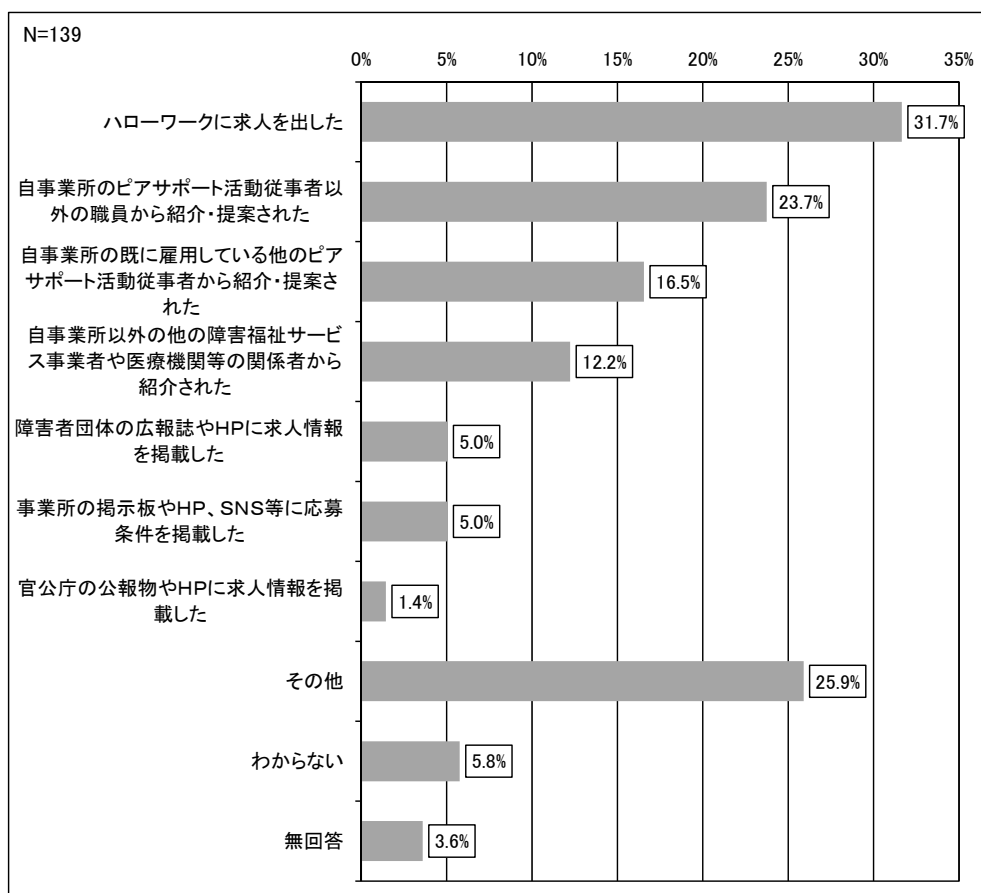


⁶ 「④ピアサポート活動従事者を採用する際に重視した点」で「特に重視した点はない」あるいは「無回答」以外を回答した事業所を対象とした。

⑥ピアサポート活動従事者を採用する際の募集方法

ピアサポート活動従事者を採用する際の募集方法をみると、「ハローワークに求人を出した」が31.7%と最も多かった。次いで、「自事業所のピアサポート活動従事者以外の職員から紹介・提案された」(23.7%)、「自事業所の既に雇用している他のピアサポート活動従事者から紹介・提案された」(16.5%)であった。なお、「その他」の内訳としては「自事業所の利用者を採用した」(8件)や「自事業所の経営者や知人からの紹介」(6件)が多かった。

図表 2-24 ピアサポート活動従事者を採用する際の募集方法 (MA)

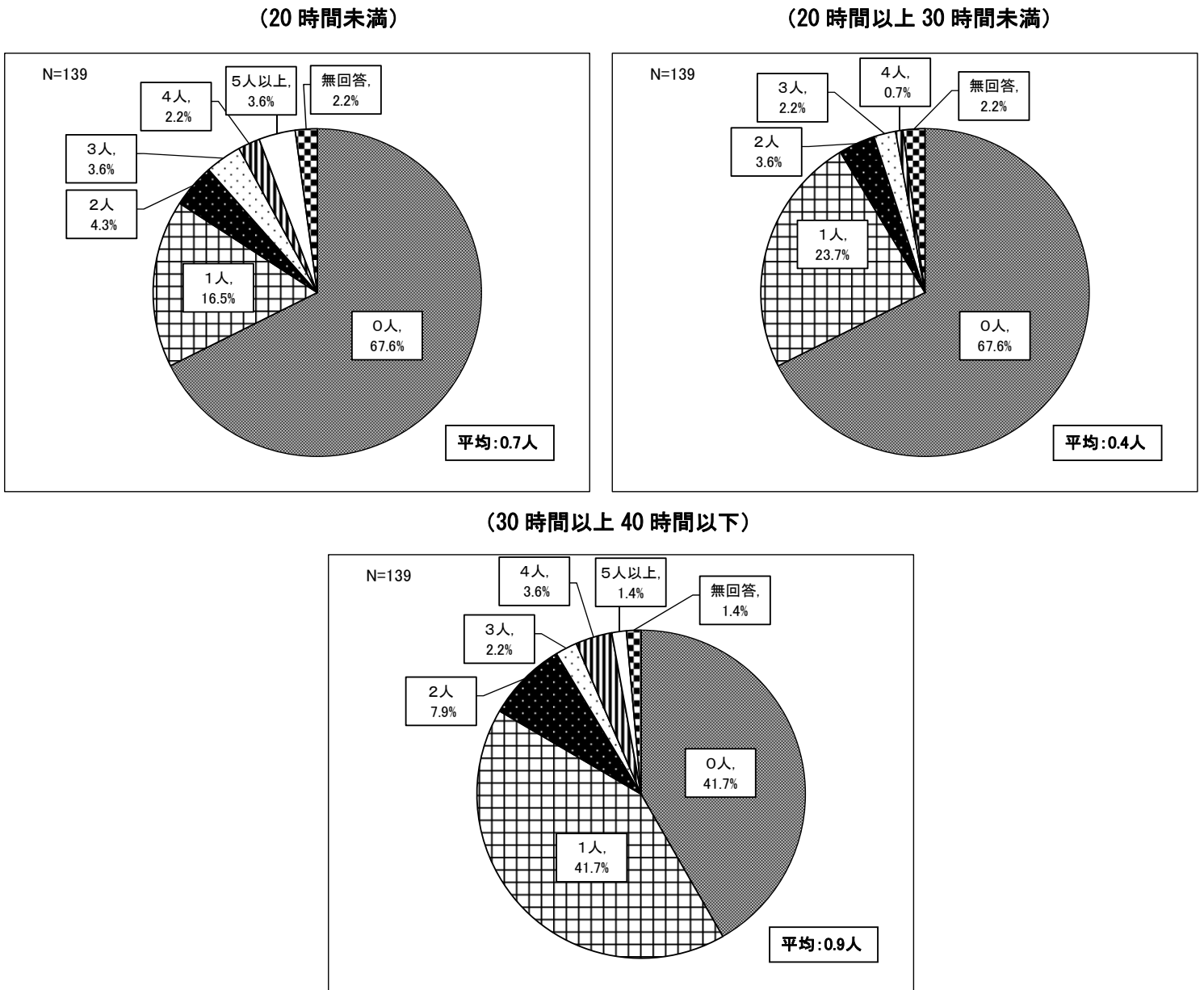


⑦ピアサポート活動従事者の所定内労働時間⁷区分別の人数

ピアサポート活動従事者の所定内労働時間区分別の人数をみると、20 時間未満では「0 人」が 67.6%であり、平均人数は 0.7 人であった。次に、20 時間以上 30 時間未満についても「0 人」が 67.6%、平均人数は 0.4 人であった。

なお、30 時間以上 40 時間以下では、「0 人」と「1 人」がいずれも 41.7%で最も多く、平均人数は 0.9 人であった。

図表 2-25 ピアサポート活動従事者の所定内労働時間区分別の人数 (NUM)



⁷ 平成 27 年 6 月における 1 週間の平均所定内労働時間

⑧ピアサポート活動従事者の労働時間

ピアサポート活動従事者の労働時間（平成 27 年 6 月分）をみると、まず、1 事業所におけるピアサポート活動従事者（正職員）1 人あたりの労働時間の平均は 148.0 時間/月であった。一方、ピアサポート活動従事者（正職員以外）1 人あたりの労働時間の平均は 86.5 時間/月であった。

図表 2-26 ピアサポート活動従事者 1 人あたりの労働時間⁸（NUM）

	正職員	正職員以外
N	54人	85人
平均値	148.0時間/月	86.5時間/月
中央値	160.0時間/月	83.5時間/月
最頻値	176.0時間/月	176.0時間/月
標準偏差	46.6	55.1
最小値	4.0時間/月	0.25時間/月
最大値	240.0時間/月	195.0時間/月

⑨ピアサポート活動従事者に対する支給賃金額

ピアサポート活動従事者に対する支給賃金額（平成 27 年 6 月分）をみると、まず、正職員においては、ピアサポート活動従事者（正職員）1 人あたりの支給賃金額の平均は 20.2 万円/月であった。

一方、ピアサポート活動従事者（正職員以外）1 人あたりの支給賃金額の平均は 8.2 万円/月であった。

図表 2-27 ピアサポート活動従事者 1 人あたりの支給賃金額⁹（NUM）

	正職員	正職員以外
N	51人	84人
平均値	202,233円/月	81,591円/月
中央値	196,000円/月	71,845円/月
最頻値	160,000円/月	33,000円/月
標準偏差	96809.2	55300.9
最小値	35,000円/月	225円/月
最大値	574,195円	260,000円

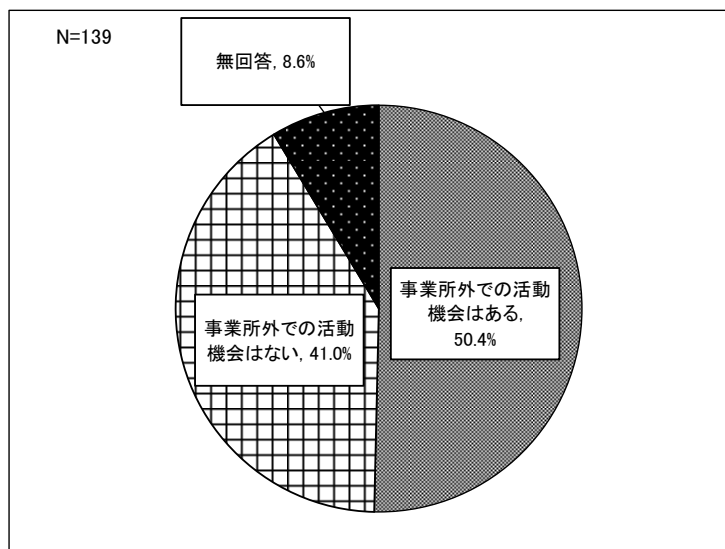
⁸ 資料編に掲載している平均値は事業所あたりの総労働時間の平均であり、図表 2-26 の結果と異なる点に留意が必要である。

⁹ 資料編に掲載している平均値は事業所あたりの支給賃金額の平均であり、図表 2-27 の結果と異なる点に留意が必要である。

⑩ピアサポート活動従事者の業務としての事業所外の活動機会の有無と活動日数

ピアサポート活動従事者の業務としての事業所外の活動機会の有無をみると、「事業所外での活動機会はある」が 50.4%と「事業所外での活動機会はない」(41.0%)を上回る結果となった。

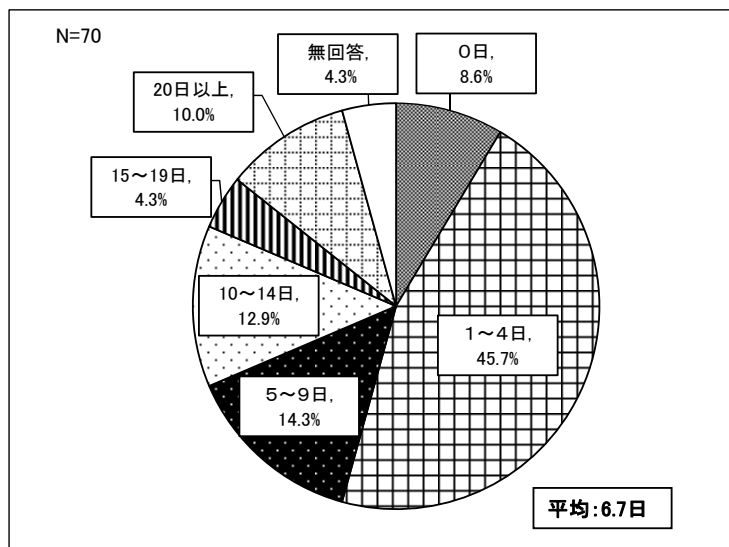
図表 2-28 ピアサポート活動従事者の業務として事業所外の活動機会の有無 (S A)



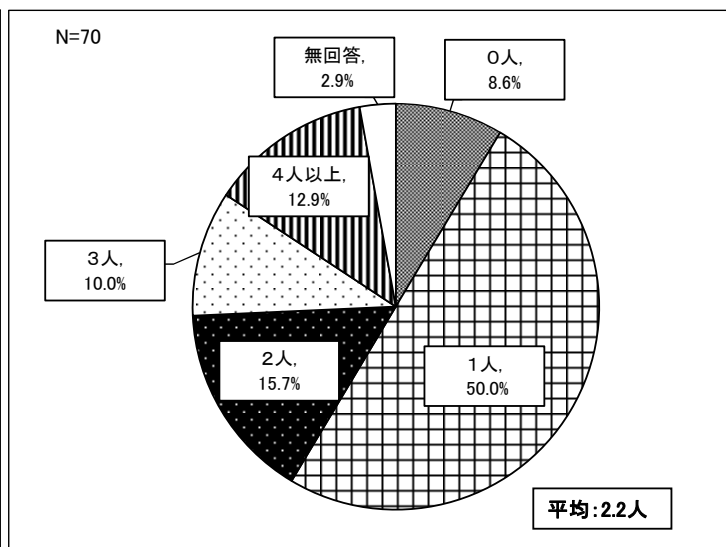
ピアサポート活動従事者の業務として事業所外の活動機会の有無で「事業所外での活動機会はある」と回答した方に対して、(6月の)1人あたりの活動日数や活動人数をたずねたところ、1人あたりの活動日数は「1~4日」(45.7%)が最も多く、平均で6.7日であり、活動人数は「1人」が50.0%と最も多く、平均で2.2人であった。

図表 2-29 ピアサポート活動従事者の活動日数と活動人数 (NUM)

(1人あたりの活動日数)



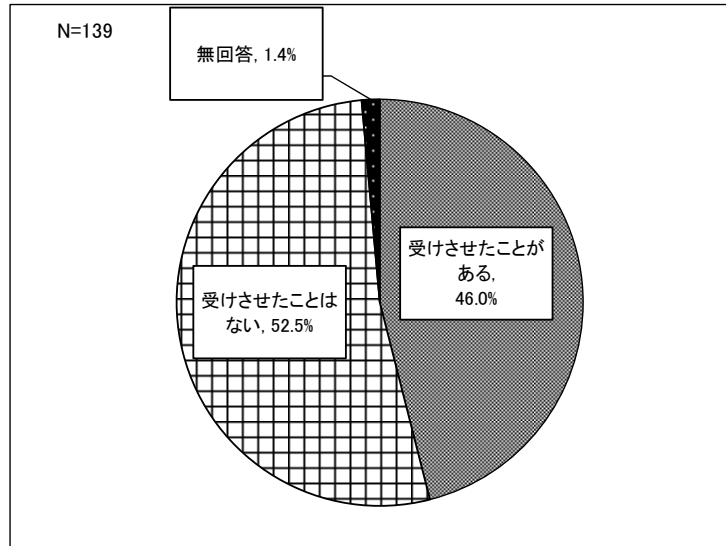
(活動人数)



⑪ピアサポート活動従事者に対する事業所外の養成研修等の受講の有無

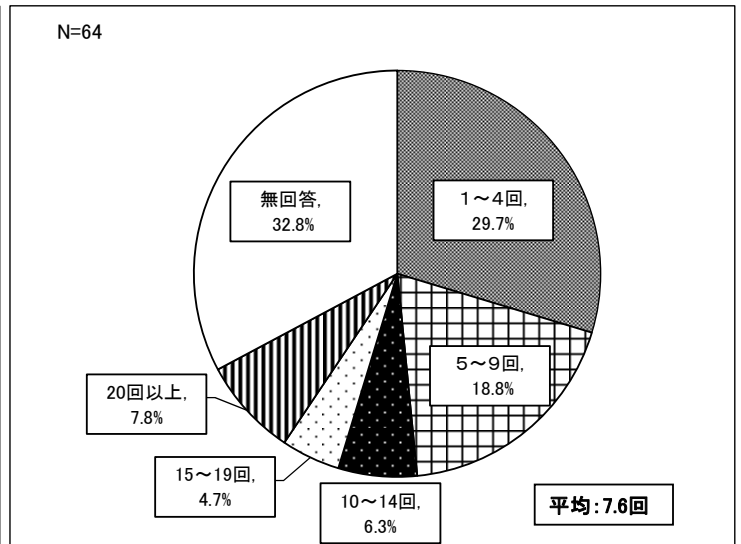
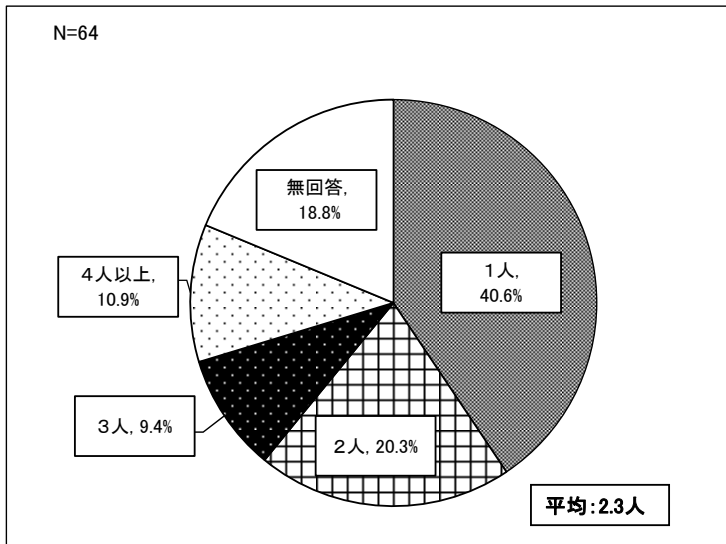
ピアサポート活動従事者に対する事業所外の養成研修等の受講の有無をみると、「受けさせたことがある」が46.0%、「受けさせたことはない」が52.5%であり、「受けさせたことはない」が「受けさせたことがある」を上回っていた。

図表 2-30 ピアサポート活動従事者に対する事業所外の養成研修等の受講の有無 (S A)



ピアサポート活動従事者に対する事業所外の養成研修等の受講の有無で「受けさせたことがある」と回答した方に対して、過去5年間の実受講者数と延べ受講回数を尋ねたところ、実受講者数は「1人」(40.6%)が最も多く、平均で2.3人、延べ受講回数は「1~4回」が29.7%と最も多く、平均で7.6回であった。

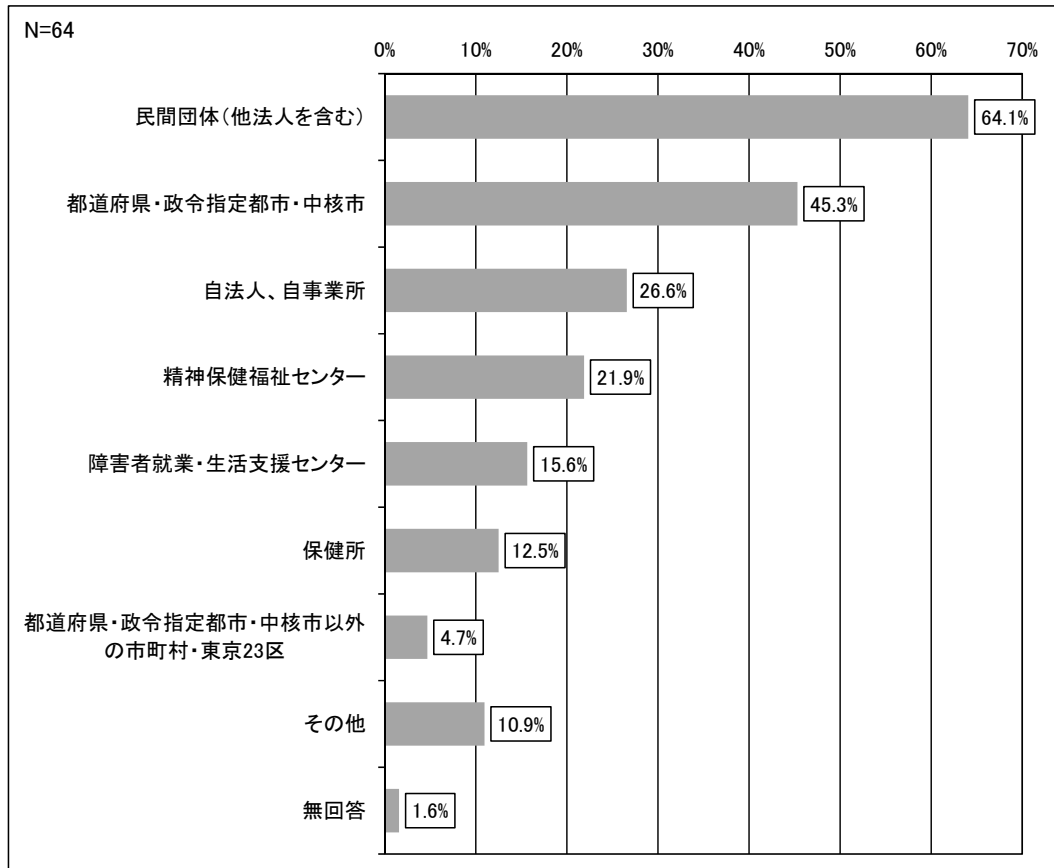
図表 2-31 過去5年間の実受講者数と延べ受講回数 (NUM)
(実受講者数) (延べ受講回数)



⑫受講させた養成研修等の実施機関

ピアサポート活動従事者に対する事業所外の養成研修等の受講の有無で「受けさせたことがある」と回答した方に対して、受講させた養成研修等の実施機関をたずねたところ、「民間団体（他法人を含む）」が64.1%と最も多く、半数を超える結果となった。次いで「都道府県・政令指定都市・中核市」（45.3%）、「自法人、自事業所」（26.6%）の順であった。

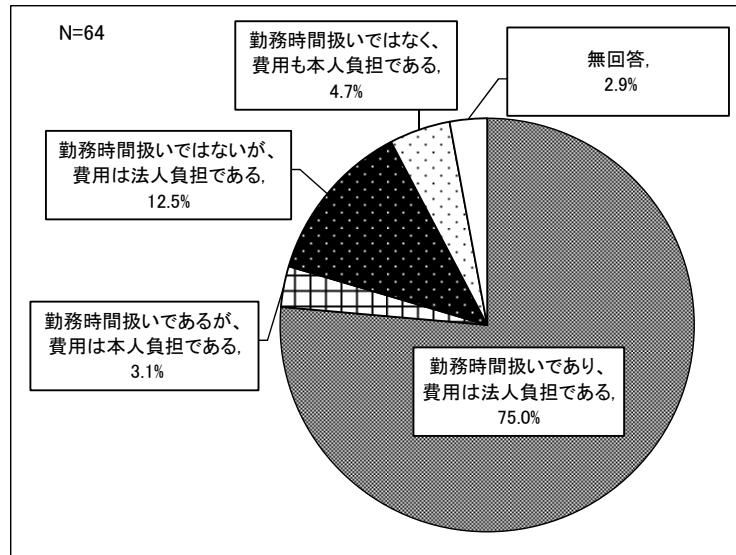
図表 2-32 受講させた養成研修等の実施機関（MA）



⑬養成研修等の受講扱い

ピアサポート活動従事者に対する事業所外の養成研修等の受講の有無で、「受けさせたことがある」と回答した方に対して、養成研修等の受講扱いをたずねたところ、「勤務時間扱いであり、費用は法人負担である」が75.0%と最も多かった。

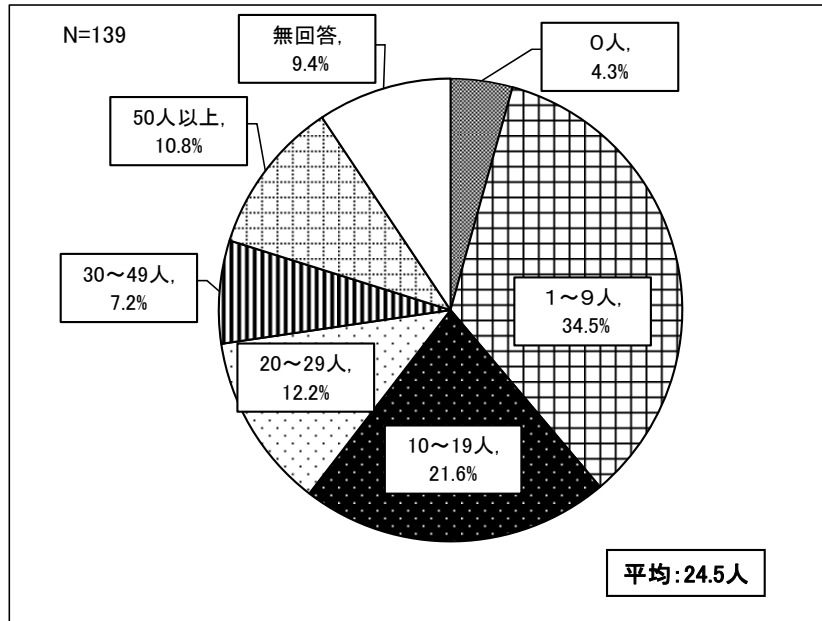
図表 2-33 養成研修等の受講扱い（SA）



⑭ピアサポート活動従事者が支援した利用者数（実人数）

平成 27 年 6 月中にピアサポート活動従事者が支援した利用者数（実人数）をみると、「1～9 人」が 34.5%と最も多く、以下、「10～19 人」（21.6%）、「20～29 人」（12.2%）の順となった。なお、1 事業所あたりピアサポート活動従事者が支援した利用者数については、平均で 24.5 人であった。なお、ここでいう「支援」とは、利用者の相談や見守り、場合によっては同行訪問により対応したことをさす。

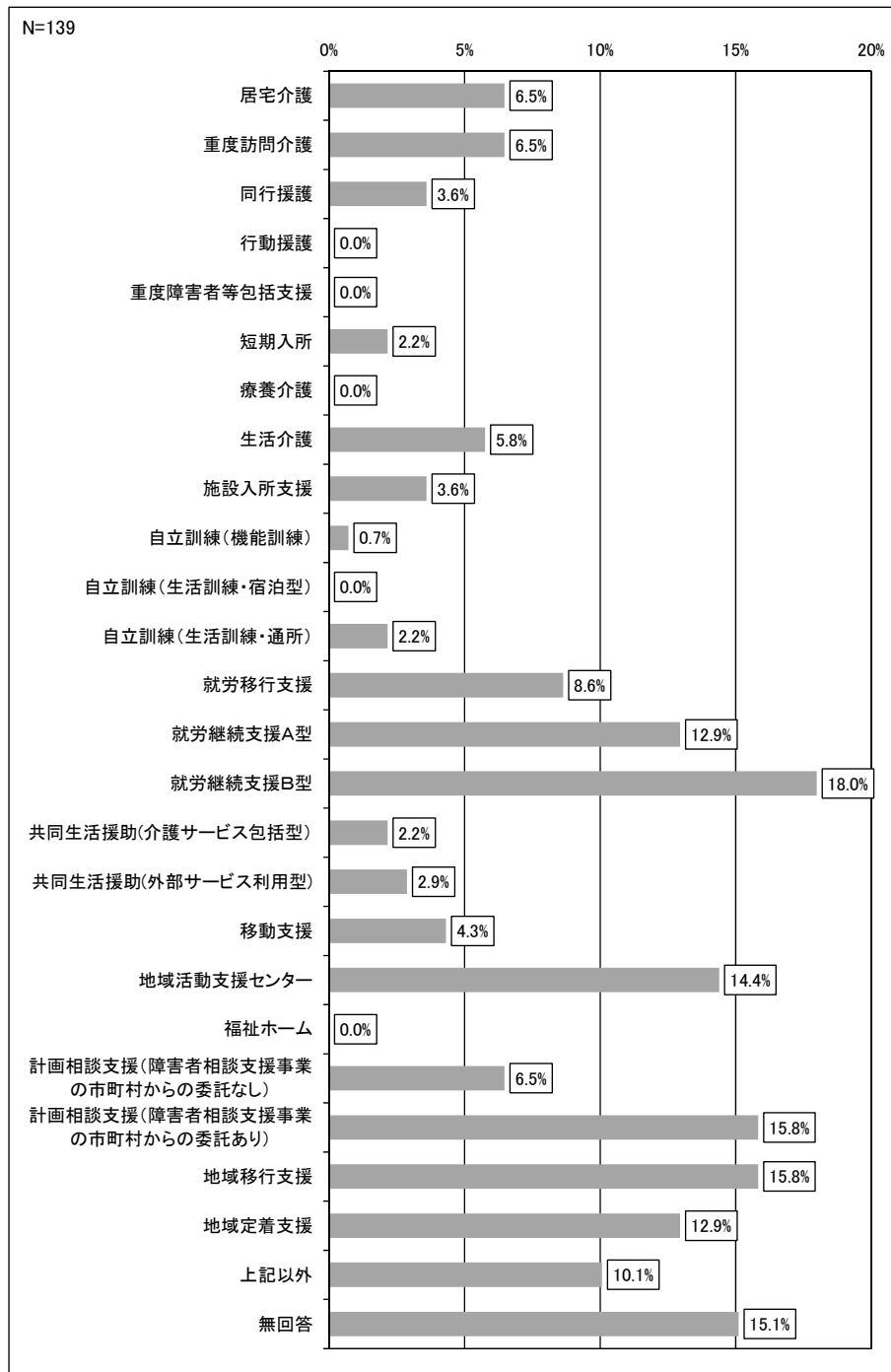
図表 2-34 ピアサポート活動従事者が支援した利用者数（実人数）（NUM）



⑮ピアサポート活動従事者が従事している障害福祉サービス（事業所）

ピアサポート活動従事者が従事している障害福祉サービス（事業所）をみると、「就労継続支援B型」が18.0%と最も多く、次いで、「計画相談支援（障害者相談支援事業の市町村からの委託あり）」（15.8%）、「地域移行支援」（15.8%）であった。

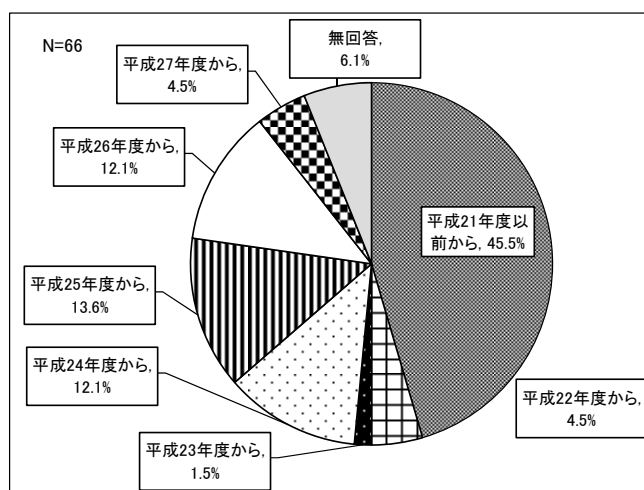
図表 2-35 ピアサポート活動従事者が従事している障害福祉サービス（MA）



⑩（正職員・非正職員以外の）ピアサポート活動従事者を初めて活用した時期

（正職員・非正職員以外の）ピアサポート活動従事者を初めて活用した時期¹⁰をみると、「平成21年度以前から」が45.5%と最も多く、次いで「平成25年度から」が13.6%、「平成24年度から」と「平成26年度から」が12.1%であった。

図表 2-36 （正職員・非正職員以外の）ピアサポート活動従事者を初めて活用した時期
(SA)

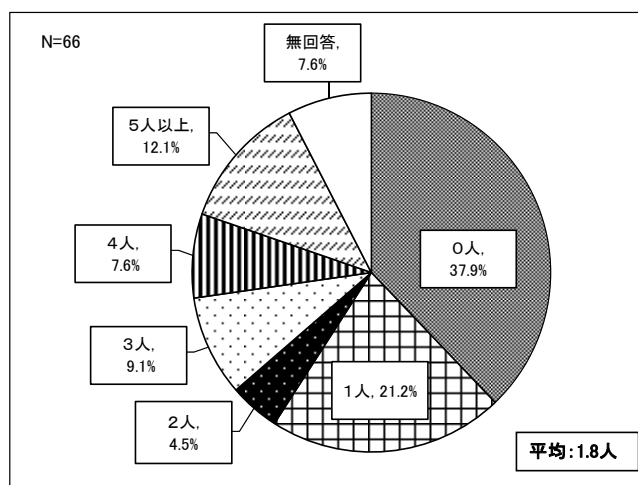


¹⁰ 「⑩（正職員・非正職員以外の）ピアサポート活動従事者が初めて活動した時期」から「⑳（正職員・非正職員以外の）ピアサポート活動従事者が従事する障害福祉サービス」については、正職員・非正職員ではなく、ボランティアのピアサポート活動従事者や行政から派遣されたピアサポート活動従事者が1人以上いると回答した方のみを対象。

⑰（正職員・非正職員以外の）ピアサポート活動従事者に対する報酬

（正職員・非正職員以外の）ピアサポート活動従事者に対する報酬をみると、謝金（交通費を含む）は、37.9%の事業所が支給していないと回答した。また、平均人数は1事業所あたり1.8人であった。

図表 2-37 （正職員・非正職員以外の）ピアサポート活動従事者に対する報酬（謝金）（NUM）



また、（正職員・非正職員以外の）ピアサポート活動従事者に対して、「報酬（謝金）を支給している」と回答している方に対して、支給総額をたずねたうえで、1事業所における（正職員・非正職員以外の）ピアサポート活動従事者1人あたりの報酬（謝金）を試算すると平均は6,589円/月であった。

図表 2-38 （正職員・非正職員以外の）ピアサポート活動従事者1人あたりの報酬（謝金）（NUM）¹¹

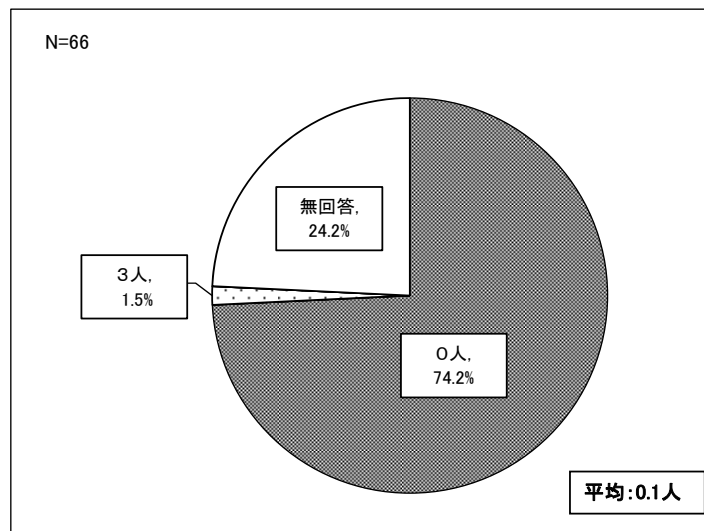
	1人あたりの報酬（謝金）
N	33人
平均値	6,589円
中央値	4,000円
最頻値	1,000円
標準偏差	6020.1
最小値	500円
最大値	22,050円

また、金銭以外（図書券等）は、74.2%の事業所が支給していないという結果となった。反対

¹¹ 参考資料に掲載している平均値は1事業所あたりの支給総額の平均であり、図表 2-38 の結果と異なる。

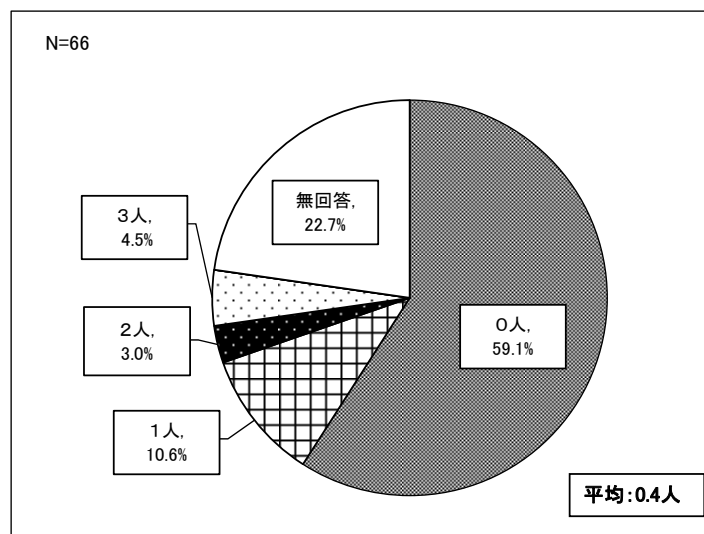
に支給しているのは「3人」の1.5%のみであり、平均人数は1事業所あたり0.1人であった。

図表 2-39 (正職員・非正職員以外の)ピアサポート活動従事者に対する報酬
(金銭以外)(NUM)



他方、報酬なし(無償)をみると、59.1%の事業所では該当しなかった一方で、「1人」が10.6%、「2人」が3.0%、「3人」が4.5%であった。報酬なし(無償)のピアサポート活動従事者がいる事業所も、同じような傾向が一定数みられた。

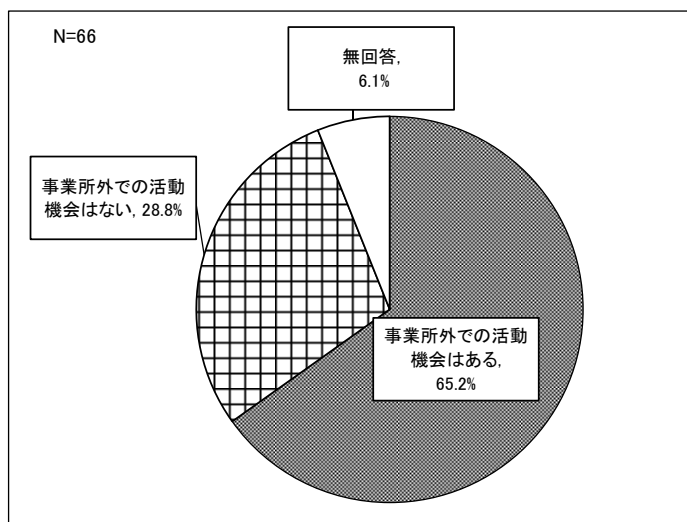
図表 2-40 (正職員・非正職員以外の)活動従事者に対する報酬(報酬なし(無償))
(NUM)



⑱ (正職員・非正職員以外の) ピアサポート活動従事者が事業所外で活動をする機会の有無と1人あたり平均事業所外の活動箇所数

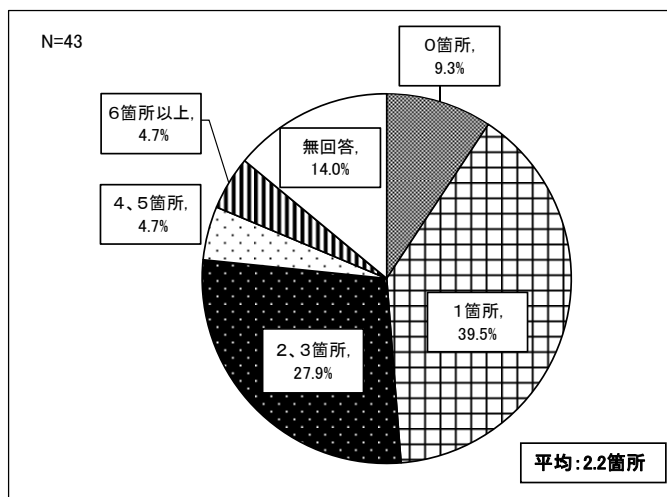
(正職員・非正職員以外の) ピアサポート活動従事者が事業所外での活動をする機会の有無については、「事業所外での活動機会はある」が 65.2%と、「事業所外での活動機会はない」(28.8%) よりも多かった。

図表 2-41 (正職員・非正職員以外の) ピアサポート活動従事者が事業所外で活動をする機会の有無 (S A)



また、(正職員・非正職員以外の) ピアサポート活動従事者が事業所外での活動をする機会の有無において、「事業所外での活動機会はある」と回答した方に対して、平成 27 年 6 月時点での 1 人あたりの平均事業所外活動箇所数をたずねたところ、「1 箇所」が 39.5%と最も多く、次いで、「2、3 箇所」(27.9%) であった。なお、1 事業所あたりの 1 人あたりの平均事業所外箇所数の平均は 2.2 箇所であった。

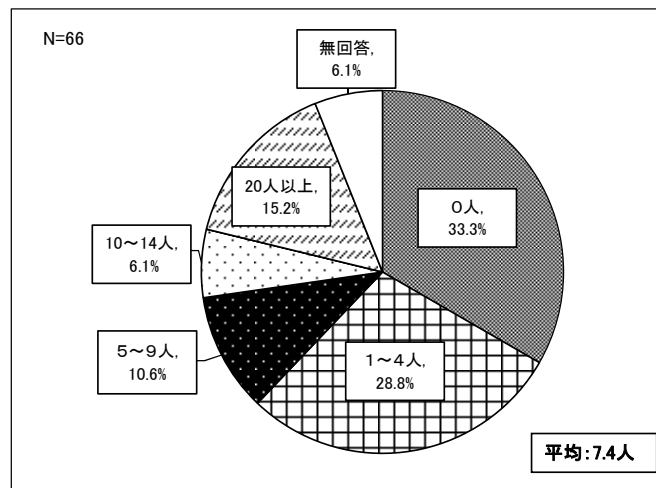
図表 2-42 1人あたりの平均事業所外活動箇所数 (NUM)



⑱（正職員・非正職員以外の）ピアサポート活動従事者が支援した利用者の実人数

（正職員・非正職員以外の）ピアサポート活動従事者が支援した利用者の実人数をみると、「0人」が33.3%と最も多く、以下、「1～4人」（28.8%）、「5～9人」（10.6%）であった。なお、支援した利用者の実人数の平均は7.4人であった。

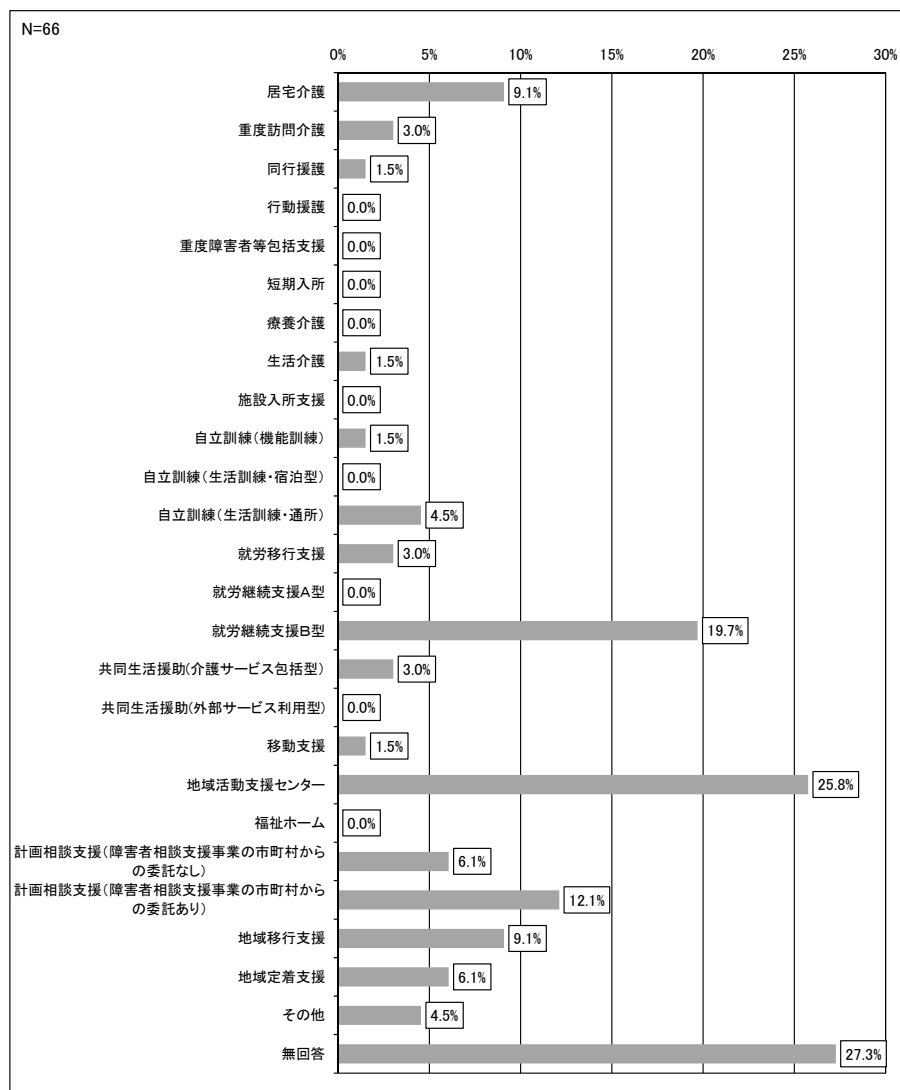
図表 2-43 （正職員・非正職員以外の）ピアサポート活動従事者が支援した利用者の
実人数
(NUM)



⑳ (正職員・非正職員以外の) ピアサポート活動従事者が従事する障害福祉サービス

(正職員・非正職員以外の) ピアサポート活動従事者が支援する障害福祉サービスをみると、「地域活動支援センター」が 25.8%と最も多く、次いで、「就労継続支援 B 型」(19.7%)、「計画相談支援 (障害者相談支援事業の市町村からの委託あり)」(12.1%) であった。

図表 2-44 (正職員・非正職員以外の) ピアサポート活動従事者が従事する障害福祉サービス (MA)

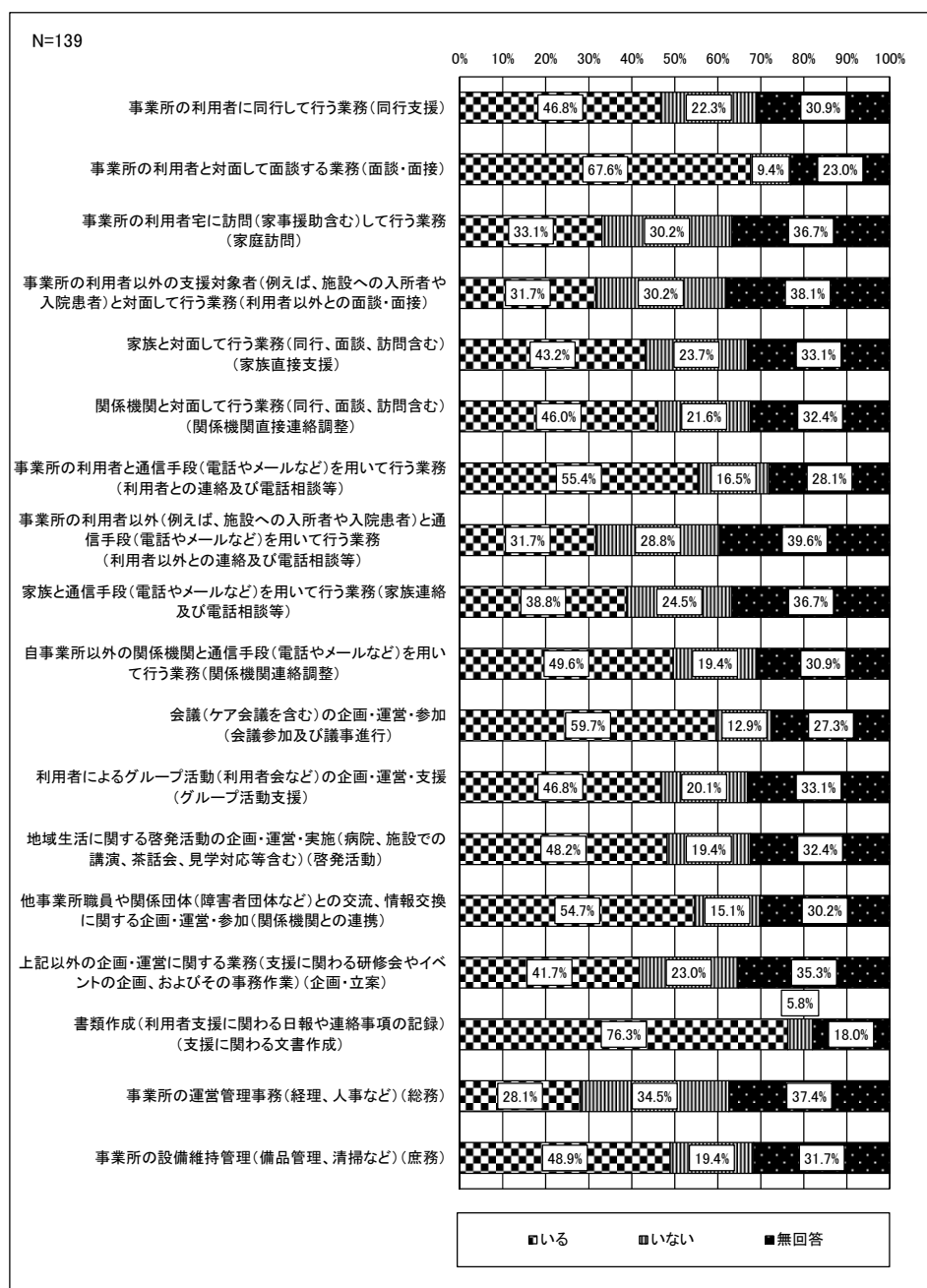


(3) ピアサポート活動内容について

①各業務に従事している正職員・非正職員のピアサポート活動従事者の有無

正職員・非正職員のピアサポート活動従事者が働いていると回答した方に対して、各業務に従事している正職員・非正職員のピアサポート活動従事者の有無¹²をみると、「事業所の利用者と対面して面談する業務（面談・面接）」や「書類作成（利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録）（支援に関わる文書作成）」等といった業務では、半数以上がその該当業務に従事しているピアサポート活動従事者が「いる」と回答した¹³。

図表 2-45 各業務に従事している正職員・非正職員のピアサポート活動従事者の有無（NUM）



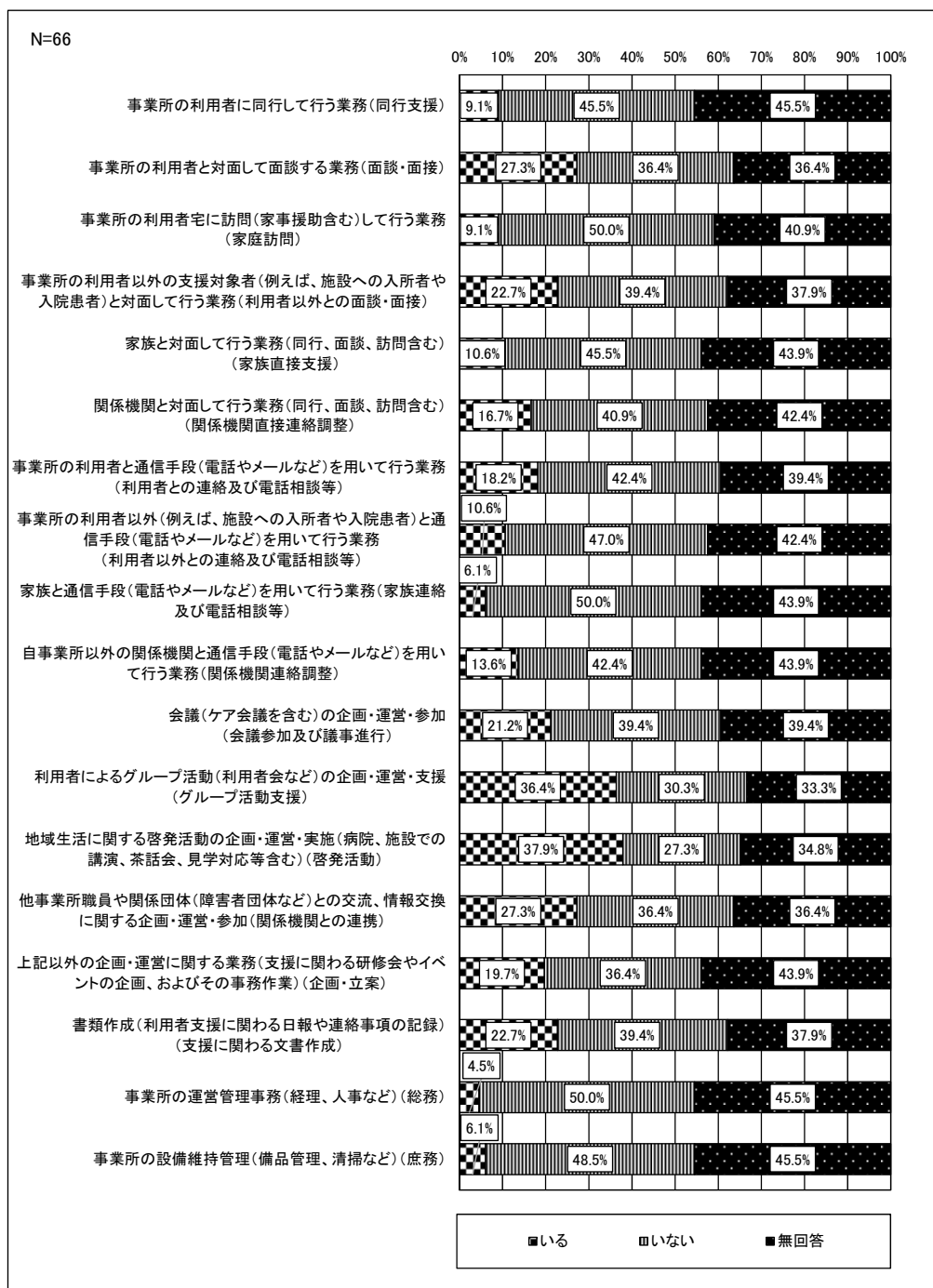
¹² 各業務に従事している人数の記入欄で「1人」以上記入している場合は「いる」、「0人」と記入している場合は、「いない」としている。(以下同様)

¹³ 本設問については、日本精神保健福祉士会(2014)「精神保健福祉士業務指針および業務分類」を参考に作成した。

②各業務に従事している正職員・非正職員以外のピアサポート活動従事者の有無

正職員・非正職員以外のピアサポート活動従事者が働いていると回答した方に対して、各業務に従事している活用していないピアサポート活動従事者の有無をみると、「利用者によるグループ活動（利用者会など）の企画・運営・支援（グループ活動支援）」や「地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施（病院、施設での講演、茶話会、減額対応等を含む）（啓発活動）」は、3割以上が活用していないピアサポート活動従事者に従事させていた。

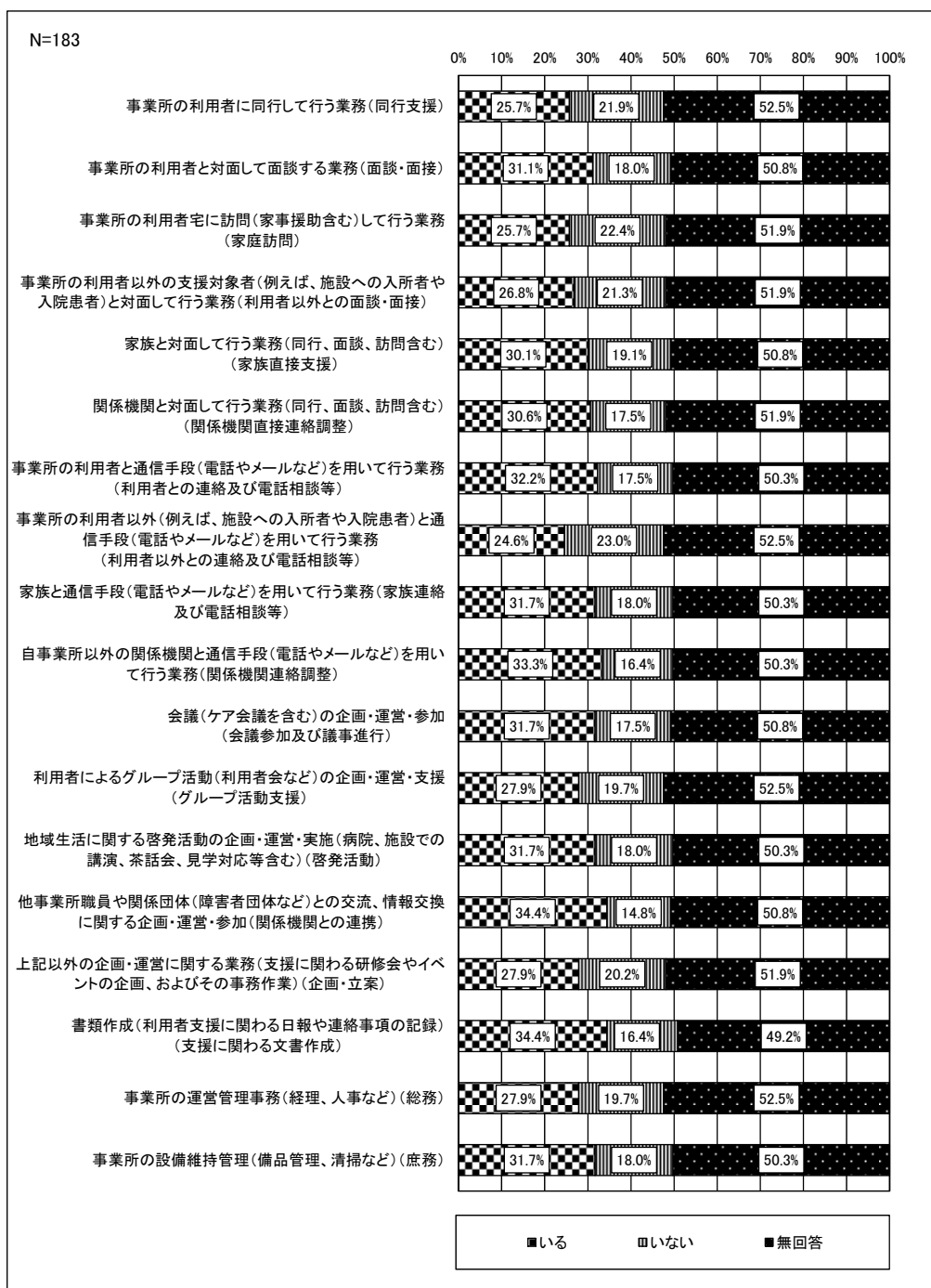
図表 2-46 各業務に従事している
正職員・非正職員以外のピアサポート活動従事者の有無（NUM）



③各業務に従事しているピアサポート活動従事者以外の職員の有無

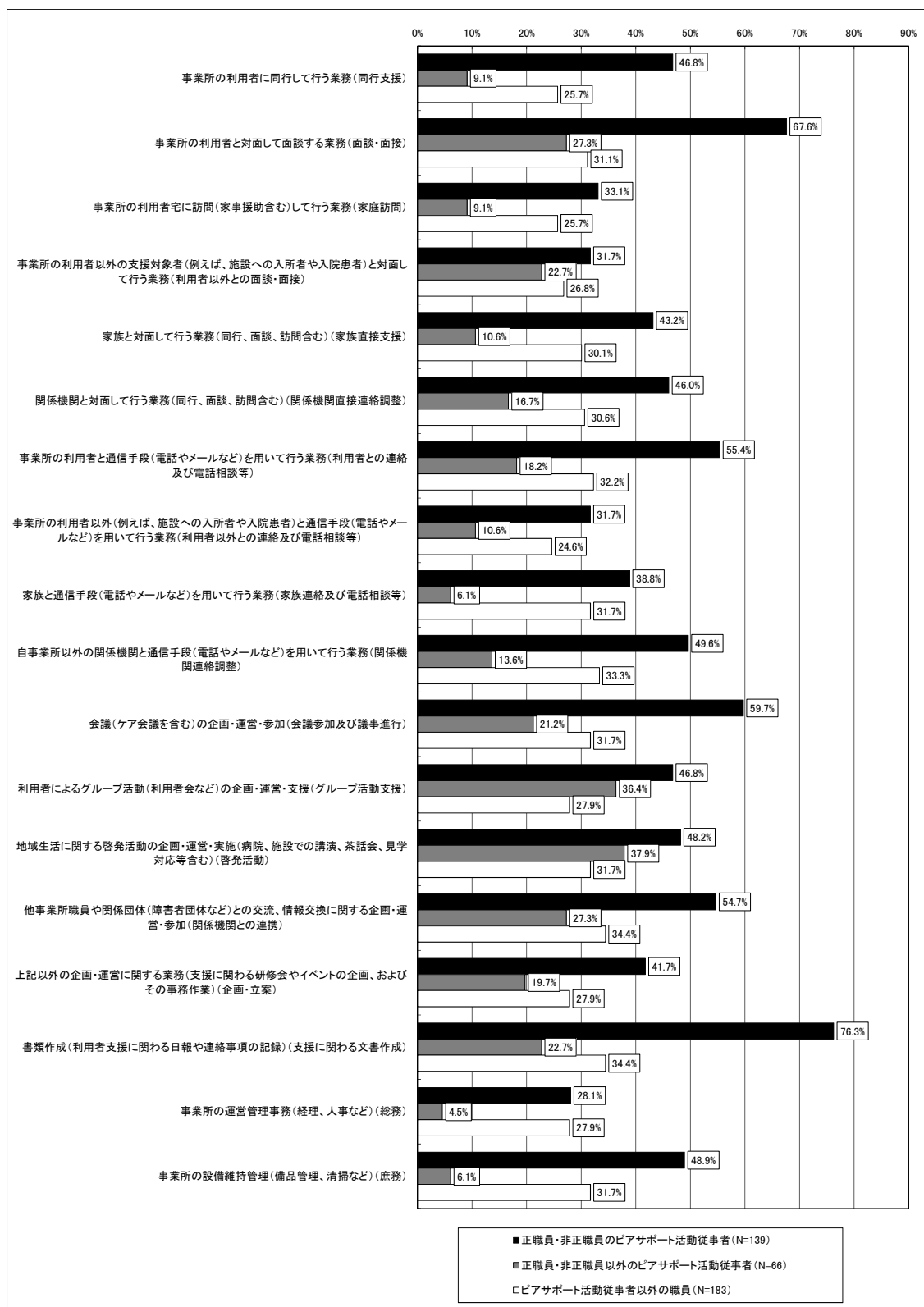
ピアサポート活動に従事する方がいると回答した方に対して、各業務に従事しているピアサポート活動従事者以外の職員の有無をみると、「他事業所職員や関係団体（障害者団体など）との交流、情報交換に関する企画・運営・参加（関係機関との連携）」と「書類作成（利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録）（支援に関わる文書作成）」について「（該当者が）いる」との回答が34.4%と、最も多かった。

図表 2-47 各業務に従事しているピアサポート活動従事者以外の職員の有無
(NUM)



なお、活用形態別にみると、「正職員・非正職員以外のピアサポート従事者」と「ピアサポート活動従事者以外の職員」とを比較すると、「正職員・非正職員のピアサポート活動従事者」の方が「(該当者が) いる」との回答割合が高かった。

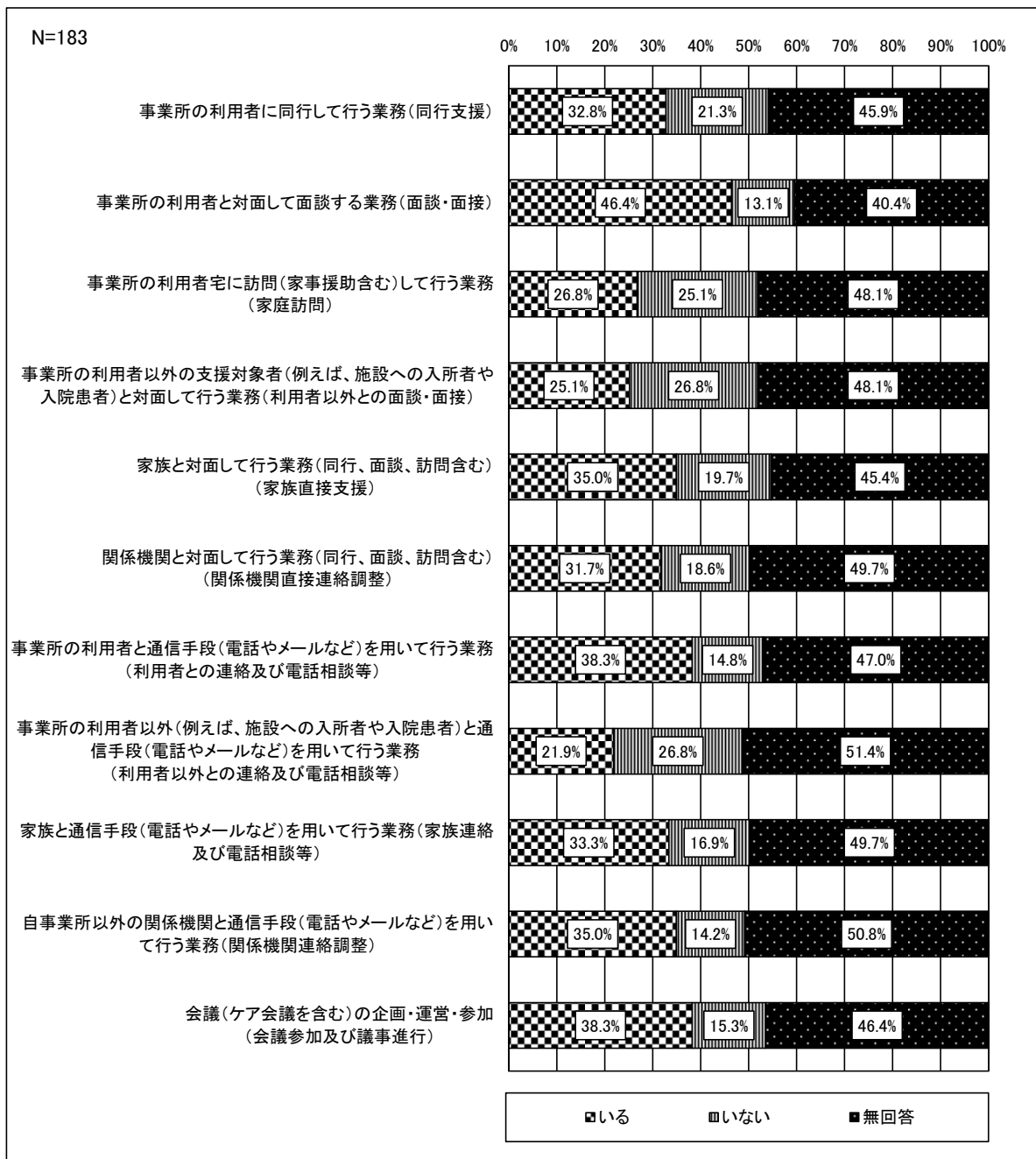
図表 2-48 活用形態別各業務に従事している人の有無 (NUM)



④各業務の支援を受けた人（支援対象者数）の有無

ピアサポート活動に従事する方がいると回答した方に対して、各業務の支援を受けた人（支援対象者）の有無をみると、「事業所の利用者と対面して面談する業務（面談・面接）」では46.4%が支援を受けた人が「いる」と回答しており、他の業務に比べると最も多かった。

図表 2-49 各業務の支援を受けた人（支援対象者）の有無（NUM）

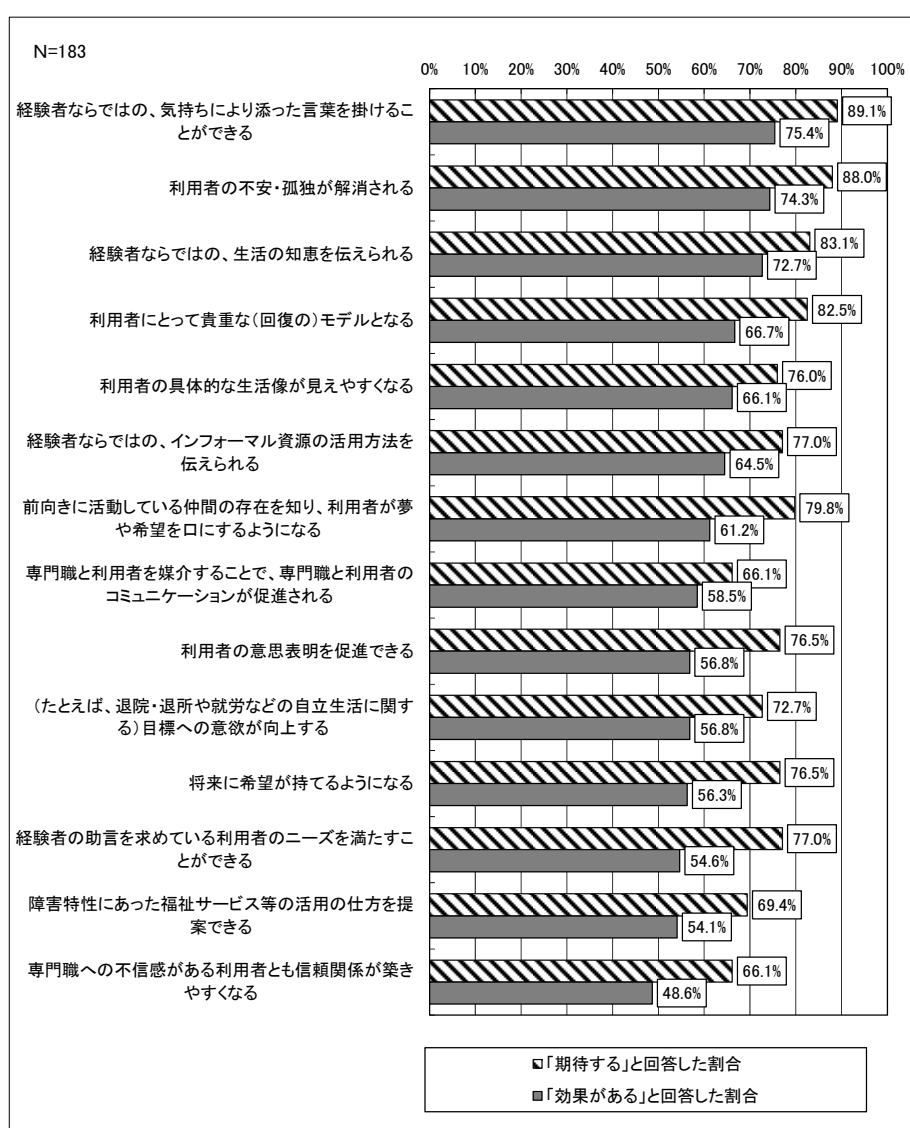


⑤ピアサポート活動従事者の支援により利用者に与えるプラスの効果の期待度と実際の効果

「ピアサポート活動従事者の支援により利用者に与えるプラスの効果の期待度」と、「実際の効果」を比較すると、「期待度」は全ての項目で「期待する」と回答した割合¹⁴が半数を超えた。また、「実際の効果」についても、全ての項目で「効果がある」と回答した割合¹⁵が半数以上を超えた。

両者を比較すると、全ての項目で「期待する」と回答した割合が「効果がある」と回答した割合を上回った。

図表 2-50 ピアサポート活動従事者の支援により利用者に与えるプラスの効果の期待度と実際の効果（S A）



¹⁴ 「期待する」と回答した割合は「とても期待している」と「期待している」の回答件数の合計を総数で除した値である。(以下同様)

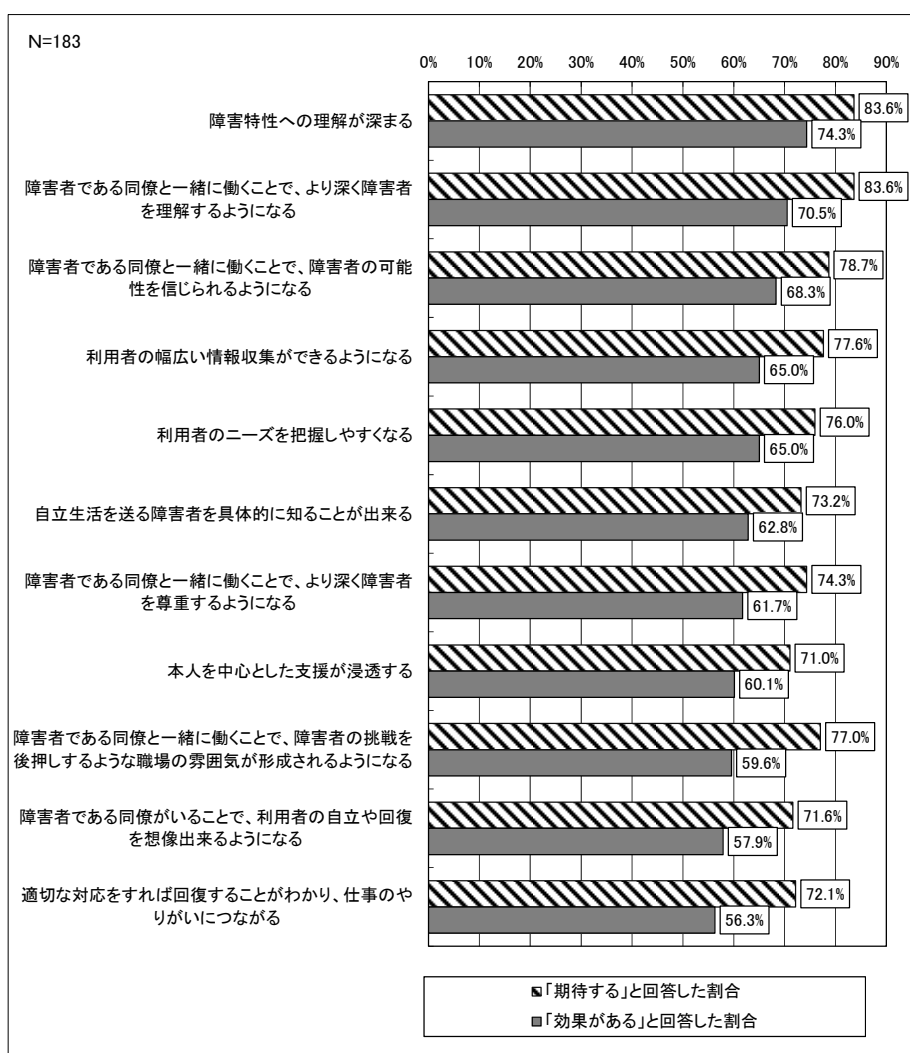
¹⁵ 「効果がある」と回答した割合は「とても効果がある」と「効果がある」の回答件数の合計を総数で除した値である。(以下同様)

⑥ピアサポート活動従事者の支援により事業所の他の職員に与えるプラスの効果の期待度と実際の効果

「ピアサポート活動従事者の支援により事業所の他の職員に与えるプラスの効果の期待度」と「実際の効果」を比較すると、「期待度」は全ての項目で「期待する」と回答した割合が半数を超え、「実際の効果」は、全ての項目で「効果がある」と回答した割合が半数以上であった。

両者を比較すると、全ての項目で「期待する」と回答した割合が「効果がある」と回答した割合を上回った。

図表 2-51 ピアサポート活動従事者の支援により事業所の他の職員に与えるプラスの効果の期待度と実際の効果（S A）

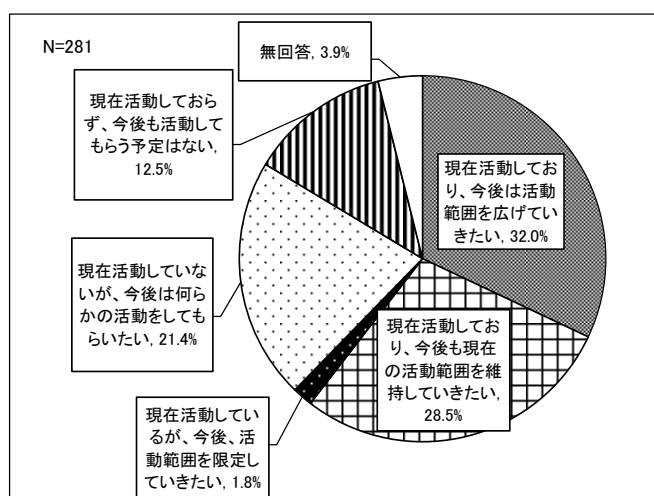


(4) 今後のピアサポート活動従事者の活用について

①今後のピアサポート活動従事者の活動範囲

今後のピアサポート活動従事者の活動範囲をみると、「現在活動しており、今後は活動範囲を広げていきたい」が32.0%と最も多く、次いで、「現在活動しており、今後も現在の活動範囲を維持していきたい」(28.5%)であった。また、「現在活動していないが、今後は何らかの活動をしてもらいたい」が21.4%と、約2割はピアサポート活動従事者に対して活動を行って欲しいという意欲があった。

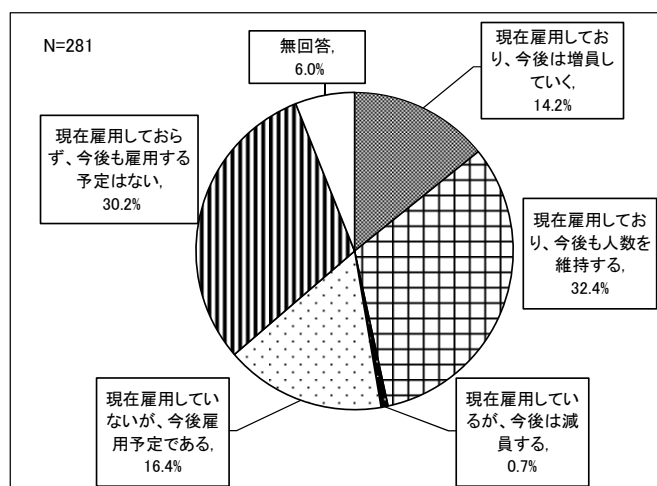
図表 2-52 今後のピアサポート活動従事者の活動範囲 (S A)



②今後のピアサポート活動従事者の活用状況

今後のピアサポート活動従事者の活用状況をみると、「現在雇用しており、今後も人数を維持する」が32.4%と最も多かった。また、「現在雇用しており、今後は増員していく」が14.2%、「現在雇用していないが、今後雇用予定である」が16.4%であり、約3割がピアサポート活動従事者の活用拡大に前向きな姿勢であった。

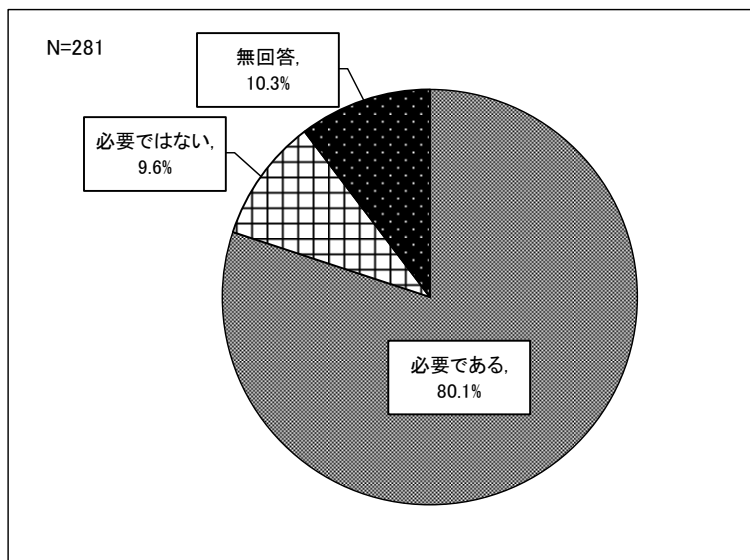
図表 2-53 今後のピアサポート活動従事者の活用状況 (S A)



③働いているピアサポート活動従事者に対するピアサポート活動に関する研修の有無

働いているピアサポート活動従事者に対するピアサポート活動に関する研修の有無をみると、「必要である」が80.1%と、「必要ではない」(9.6%)を大きく上回った。

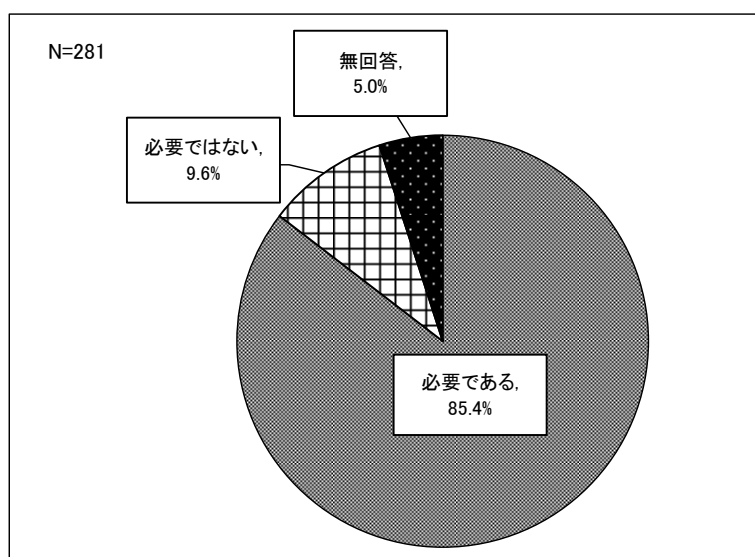
図表 2-54 働いているピアサポート活動従事者に対するピアサポート活動に関する研修の有無 (S A)



④事業者（雇用主）に対するピアサポート活動に関する研修の有無

事業者（雇用主）に対するピアサポート活動に関する研修の有無をみると、「必要である」が85.4%と、「必要ではない」(9.6%)を大きく上回った。

図表 2-55 事業者（雇用主）に対するピアサポート活動に関する研修の有無 (S A)



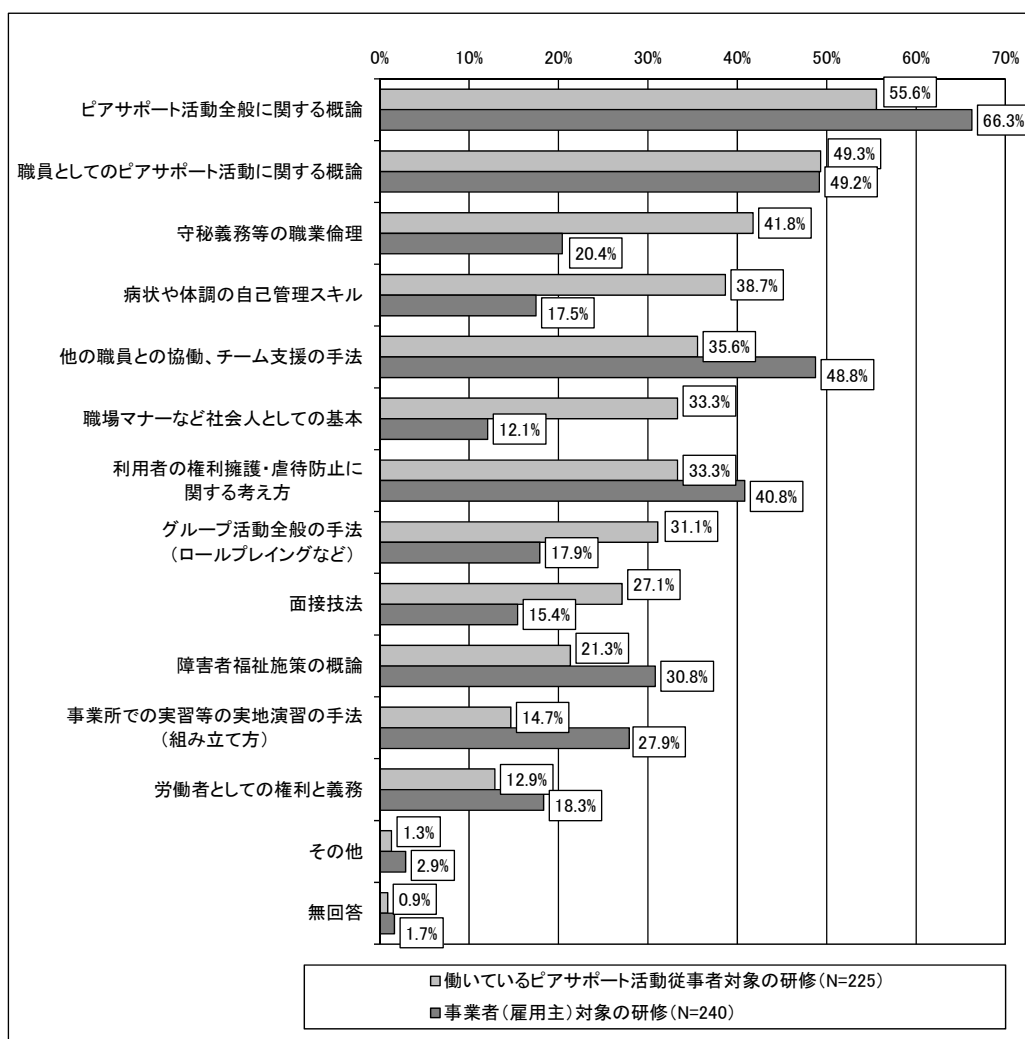
⑤研修プログラムの内容

働いているピアサポート活動従事者に対するピアサポート活動に関する研修の有無で「必要である」と回答した方に対して、働いているピアサポート活動従事者向けに必要な研修プログラム内容をみると、「ピアサポート活動全般に関する概論」が55.6%と最も多く、次いで「職員としてのピアサポート活動に関する概論」(49.3%)、「守秘義務等の職業倫理」(41.8%)であった。

また、事業者(雇用主)に対するピアサポート活動に関する研修の有無で「必要である」と回答した方に対して、事業者(雇用主)向けに必要な研修プログラム内容をみると、「ピアサポート活動全般に関する概論」が66.3%と最も多く、次いで「職員としてのピアサポート活動に関する概論」(49.2%)、「他の職員との協働、チーム支援の手法」(48.8%)となった。

両者を比較すると、「守秘義務等の職業倫理」や「職業マナーなど社会人としての基本」「病状や体調の自己管理スキル」は、活用しているピアサポート活動従事者向けの方が20%ポイント以上、上回っていた。

図表 2-56 研修プログラムの内容 (MA)

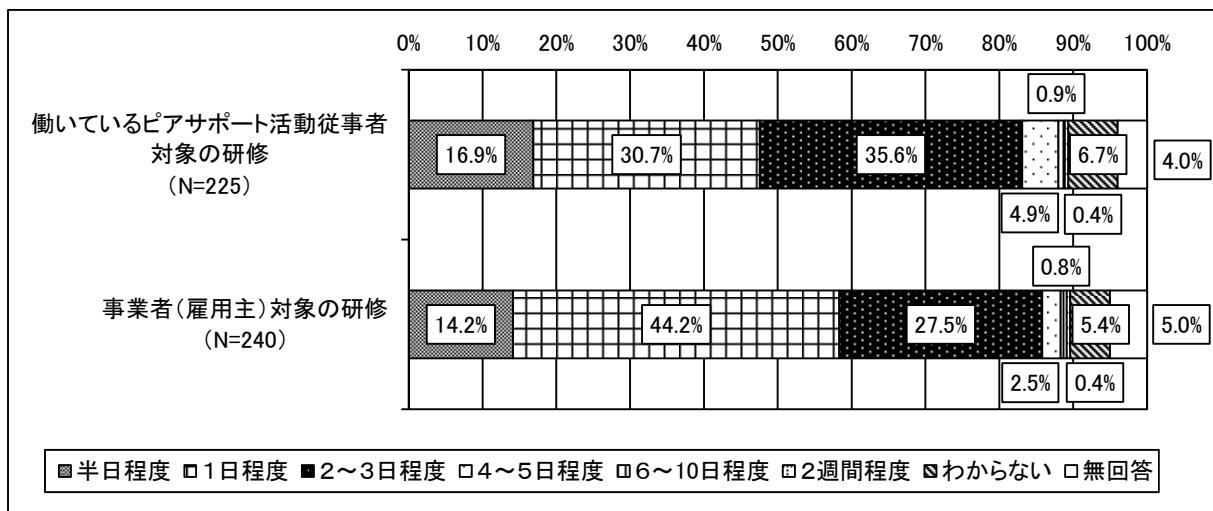


⑥1回の研修で参加させることが可能な期間

働いているピアサポート活動従事者に対するピアサポート活動に関する研修の有無で「必要である」と回答した方に対して、働いているピアサポート活動従事者を1回の研修で参加させることが可能な期間をみると、「2～3日程度」が35.6%と最も多く、次いで「1日程度」(30.7%)、「半日程度」(16.9%)となった。

また、事業者(雇用主)に対するピアサポート活動に関する研修の有無で「必要である」と回答した方に対して、事業者(雇用主)を1回の研修で参加させることが可能な期間をみると、「1日程度」が44.2%と最も多く、次いで「2～3日程度」(27.5%)、「半日程度」(14.2%)であった。

図表 2-57 1回の研修で参加させることが可能な期間 (S A)



(5) ピアサポート活動をより進めるための方策や活動にあたっての課題へのご意見について

ピアサポート活動をより進めるための方策や活動にあたっての課題、意見(回答件数:72件)についてみると、「活用資金の不足」(9件)や「ピアサポート活動の幅の拡大」(8件)、「ピアサポート活動従事者の孤立化」(6件)、「活躍する場の不足」(6件)が比較的多かった。

上記以外の項目としては、「ピアサポート活動従事者と利用者との区別の明確化が不十分」や「ピアサポート活動の周知・普及啓発の不足」等がみられた。

図表 2-58 ピアサポート活動をより進めるための方策や活動にあたっての課題への主なご意見 (FA)

●活用資金の不足

- ・ 自事業所の利用者を正職員に採用するにあたり、補助金・助成金制度がない。
- ・ 小規模の企業の場合、ピアサポート活動従事者を雇い入れる余裕はない状況です。規模により金銭的支援があれば、活動も活発化すると思います。
- ・ 国の税金を投入し、ピアサポート従事者に対して、その活動内容に見合う手当や報酬が支払われることが望ましい。
- ・ ピアサポーター活動に対し、やりがいを感じてもらうために対価も必要ではないかと思うので、その辺での予算をつけていただきたい。

●ピアサポート活動の幅の拡大

- ・ 相談にて計画の中でピアサポート活動従事者を入れています。もっと相談において、地域移行とか定着で利用をしていくのがいいと思います。
- ・ 今後、絶対的にピアサポーター活動は精神分野では不可欠となってくると思いますので、自立支援協議会の関連活動など、その地域の特性にあった形での活用方法ができる方策が必要である。
- ・ 相談会議やケースカンファレンスの進め方などに、ピアサポーター活動の部分も取り入れるとより効果的である。

●ピアサポート活動従事者の孤立化

- ・ 法人内でピアサポート活動従事者を雇用しているが、1名だけの雇用であるため、本人と対等に接する仲間の存在が少ないので孤立している様子である。
- ・ 同職種の人となかなか出会いにくいので、ピアサポート活動従事者を孤立させない工夫が必要であると感じている。

●活躍する場の不足

- ・ 現状におけるピアサポート活動従事者の活用形態は、事業所内部での募集など限定されており、多くの当事者がピアサポート活動従事者になることを希望しているにも関わらず、事業所側がそれに応じられない状態が続いている。ハローワーク等でピアサポート活動従事者の雇用口が見つかるようになるなど、開かれた雇用体系になることが必要である。
- ・ ピアサポーターの養成講座を卒業しても活動する場が確保できない。
- ・ ピアカウンセラー事業が市町村単位の事業であるため、市町村の格差(ピアサポーターが活動できる地域とできない地域がある)があり、養成講座を開催しても拡充しない。

2) 活動従事者調査

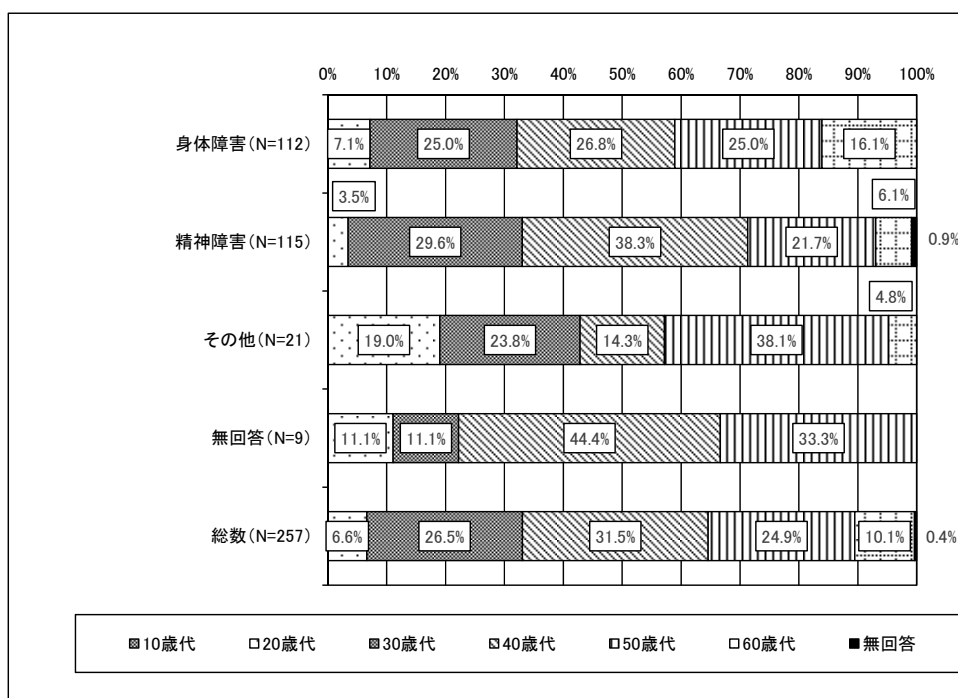
(1) 回答者の属性

①回答者の年齢

回答者の年齢をみると、「40 歳代」が 31.5%と最も多く、次いで「30 歳代」(26.5%)、「50 歳代」(24.9%)であった。

活動従事者の主要障害別¹⁶にみると、身体障害では「30 歳代」から「50 歳代」が、ほぼ同割合であったのに対し、精神障害では「40 歳代」が 38.3%と他の障害よりも回答割合が高かった。

図表 2-59 回答者の年齢 (SA)



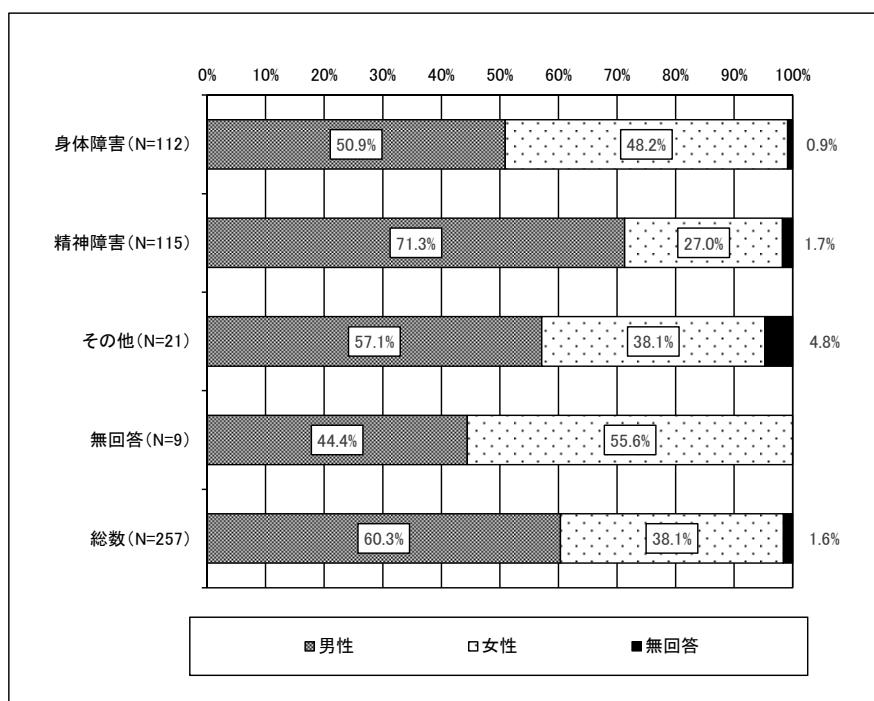
¹⁶ 活動従事者の主要障害別における「その他」は、活動従事者の主要な障害が「知的障害」、「難病」、「その他」のいずれかを回答した方を含めている。(以下同様)

②回答者の性別

回答者の性別をみると、「男性」が60.3%、「女性」が38.1%と「男性」の方が「女性」よりも多かった。

活動従事者の主要障害別にみると、身体障害では「男性」(50.9%)と「女性」(48.2%)がほぼ同じ割合であったのに対し、精神障害では「男性」が71.3%と「女性」(27.0%)よりも大幅に多かった。

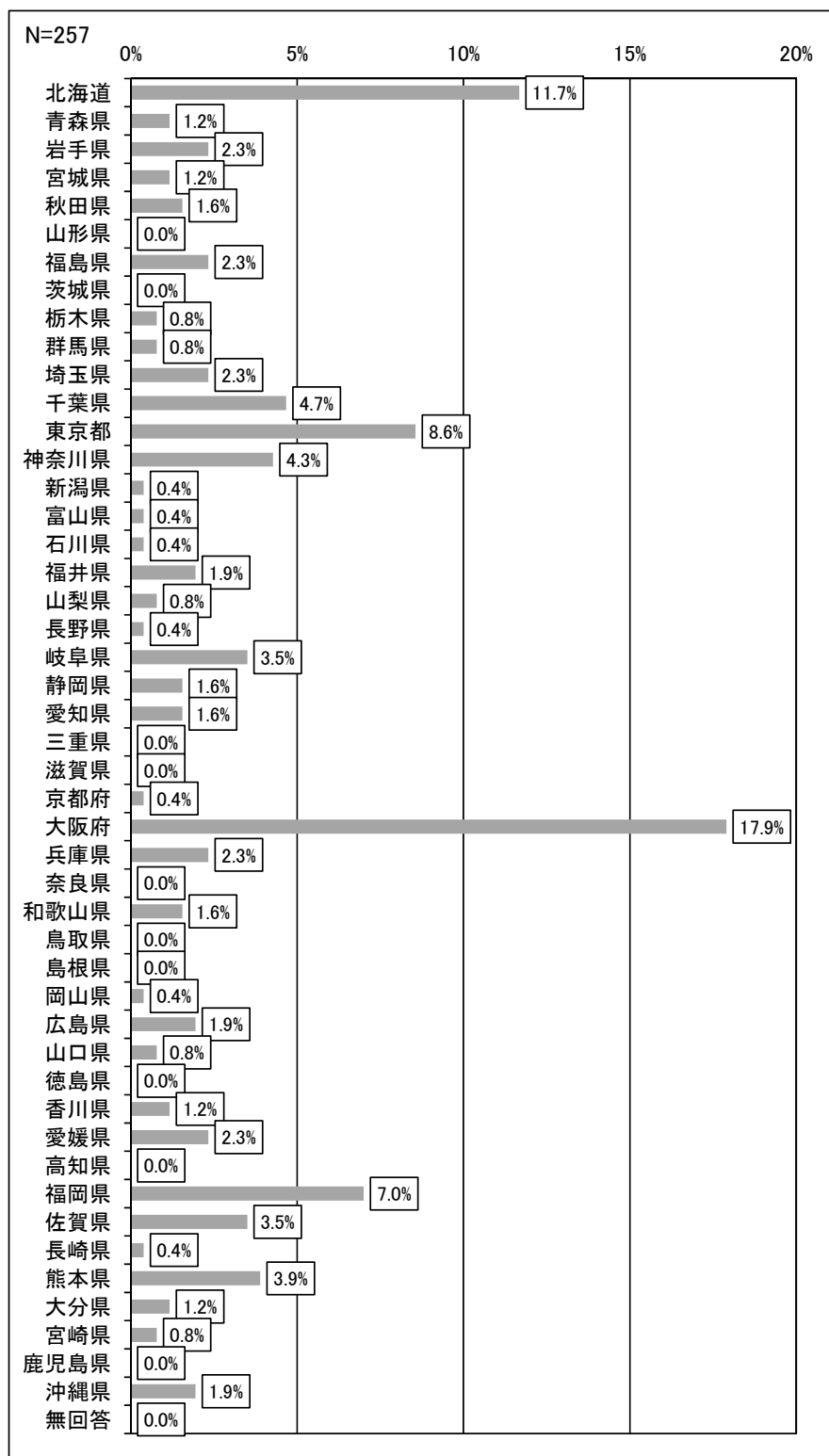
図表 2-60 回答者の性別 (SA)



③回答者が働いている事業所の所在地

回答者が働いている事業所の所在地をみると、「大阪府」が17.9%と最も多く、次いで「北海道」(11.7%)、「東京都」(8.6%)、「福岡県」(7.0%)、「千葉県」(4.7%)であった。

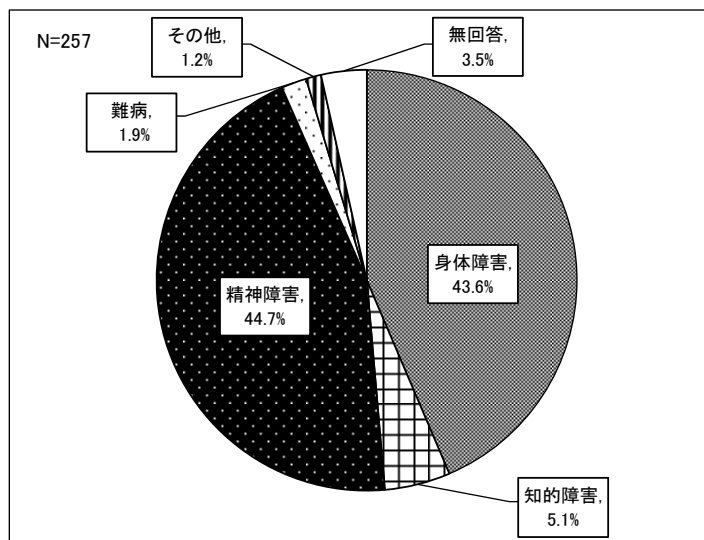
図表 2-61 回答者が働いている事業所の所在地 (SA)



④回答者の主たる障害

回答者の主たる障害をみると、「精神障害」が44.7%と最も多く、次いで「身体障害」が43.6%となっており、ほとんどの方が「精神障害」あるいは「身体障害」が主たる障害であった。

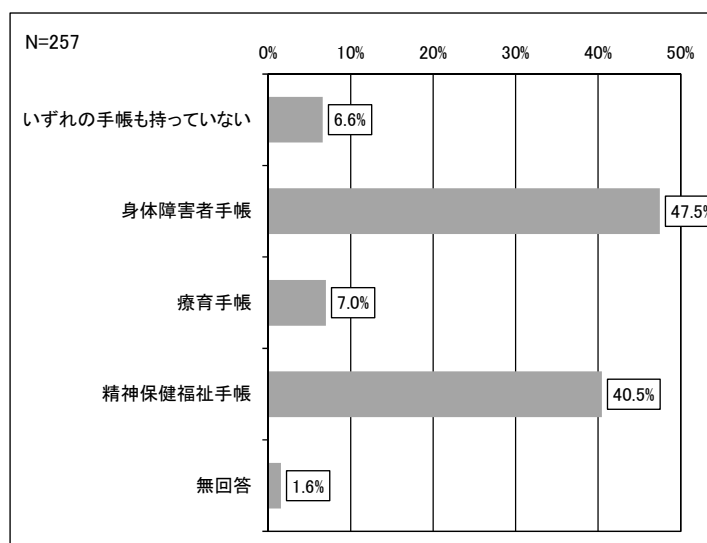
図表 2-62 回答者の主たる障害 (SA)



⑤回答者が所有している障害者手帳の種類

回答者が所有している障害者手帳の種類をみると、「身体障害者手帳」が47.5%、「療育手帳」が7.0%、「精神保健福祉手帳」が40.5%であった。なお、「いずれの手帳も持っていない」は6.6%であった。

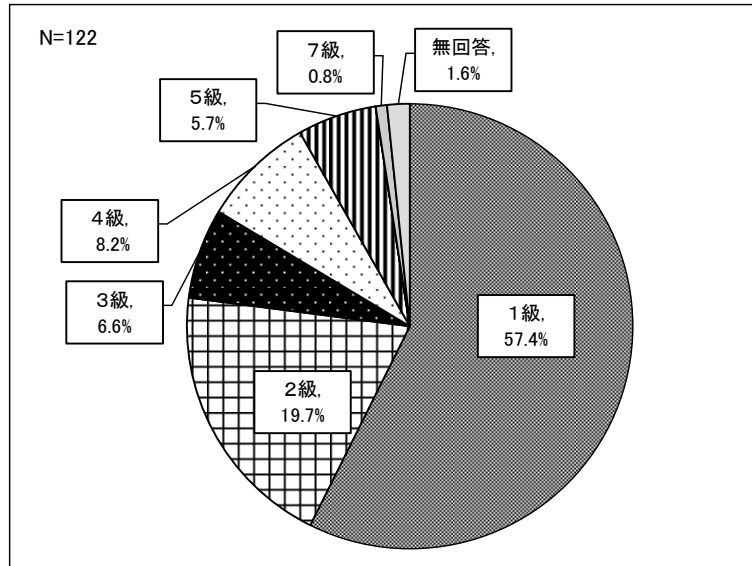
図表 2-63 回答者が所有している障害者手帳の種類 (MA)



⑥身体障害者手帳の等級

「身体障害者手帳」を所有していると回答した方に対して、その等級をたずねたところ、「1級」が57.4%と最も多く、次いで「2級」(19.7%)、「4級」(8.2%)であった。

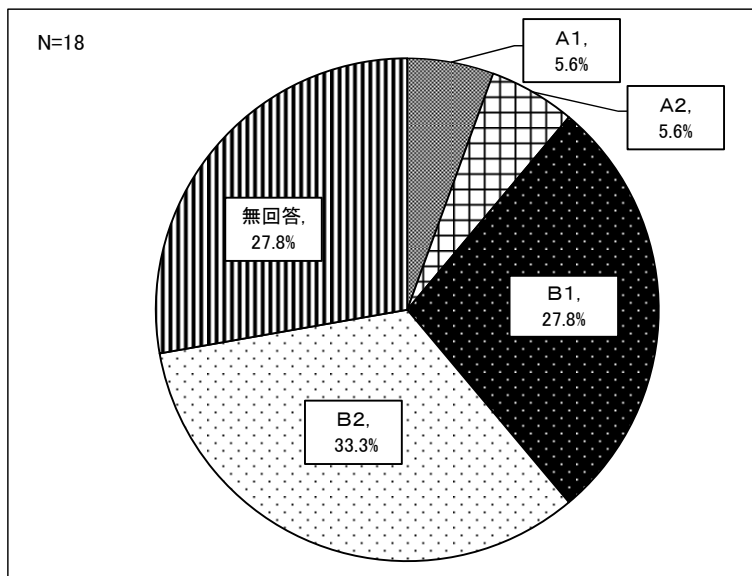
図表 2-64 身体障害者手帳の等級 (S A)



⑦療育手帳の等級

「療育手帳」を所有していると回答した方に対して、その等級をたずねたところ、「B2」が33.3%と最も多く、次いで「B1」(27.8%)であった。

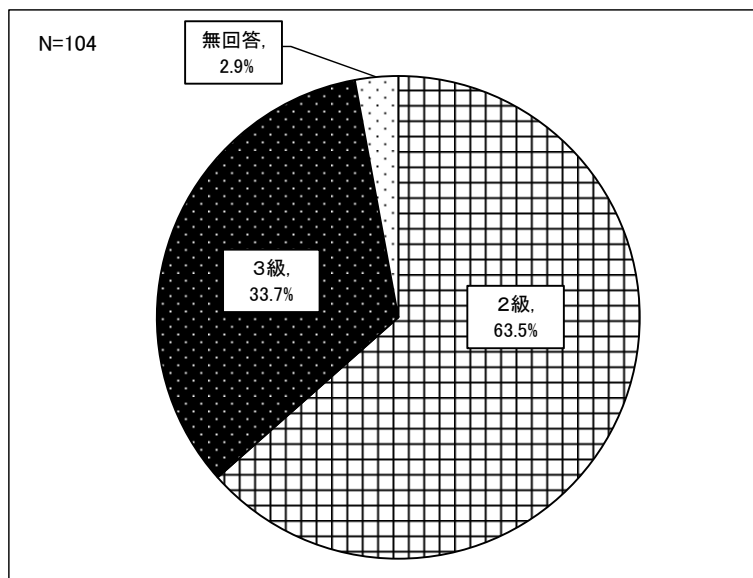
図表 2-65 療育手帳の等級 (S A)



⑧精神保健福祉手帳の等級

「精神保健福祉手帳」を所有していると回答した方に対して、その等級をたずねたところ、「1級」との回答者はおらず、「2級」が63.5%、「3級」が33.7%であった。

図表 2-66 精神保健福祉手帳の等級 (SA)

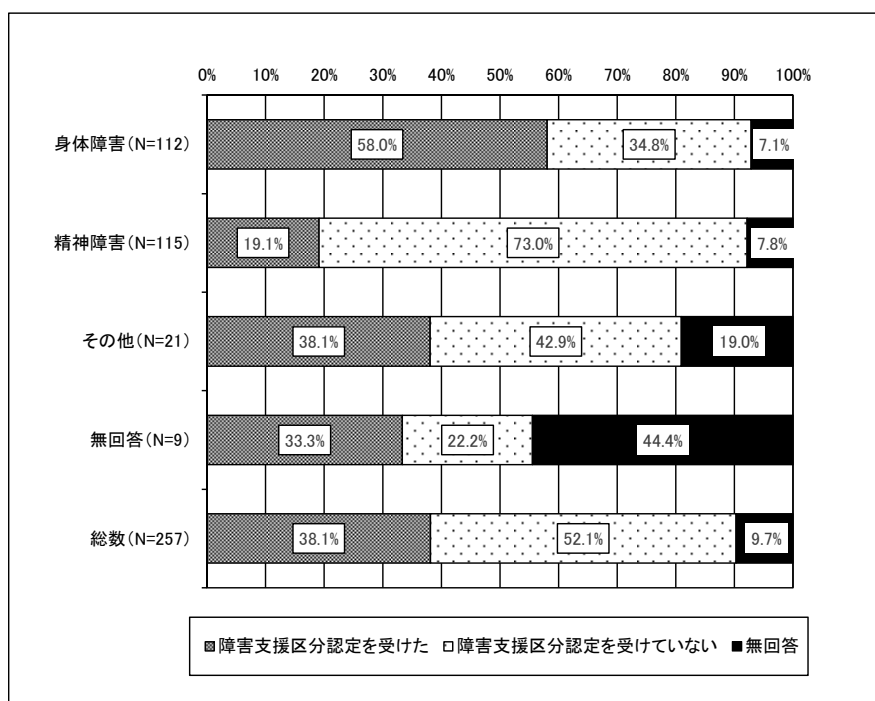


⑨障害支援区分の認定状況

障害支援区分の認定状況についてみると、「障害支援区分認定を受けた」が38.1%、「障害支援区分認定を受けていない」が52.1%と「を受けていない」が「を受けた」を上回った。

活動従事者の主要障害別にみると、身体障害では「を受けた」が58.0%と「を受けていない」(34.8%)よりも多かったのに対し、精神障害では「を受けた」が19.1%、「を受けていない」が73.0%と、「を受けていない」が「を受けた」を上回っており、両者で異なる結果であった。

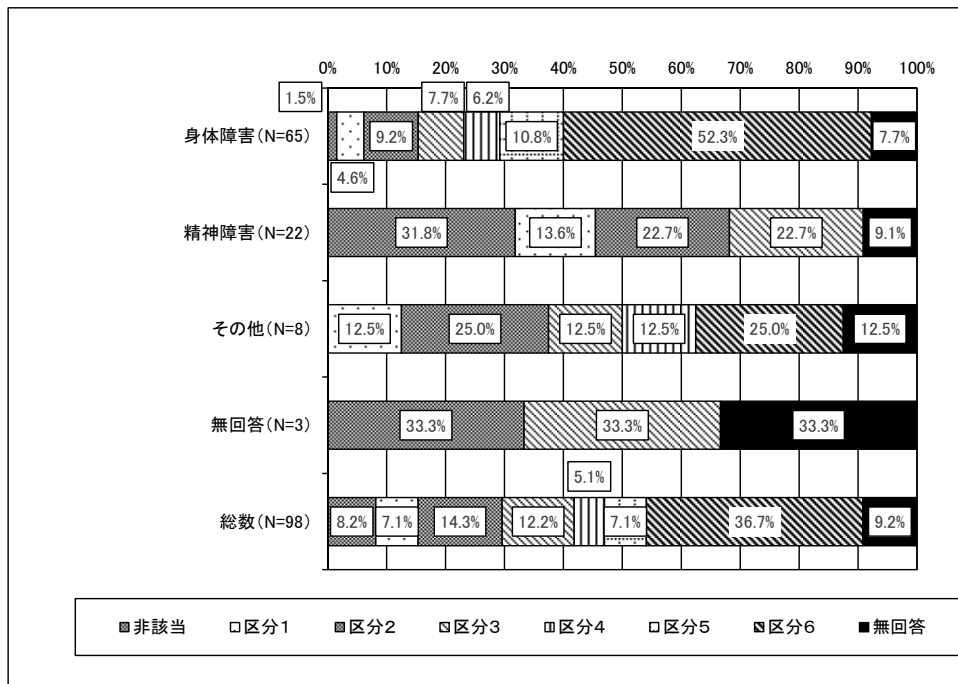
図表 2-67 障害支援区分の認定状況 (S A)



また、「障害支援区分認定を受けた」と回答した方に対して、その段階をたずねたところ、「区分 6」が 36.7%と最も多く、以下、「区分 2」（14.3%）、「区分 3」（12.2%）の順となった。

活動従事者の主要障害別にみると、身体障害では「区分 6」が 52.3%と半数以上を占めた一方で、精神障害では「非該当」（31.8%）が最も多く、以下、「区分 2」（22.7%）、「区分 3」（22.7%）の順となっており、両方で傾向が異なった。

図表 2-68 障害支援区分の段階（SA）



⑩回答者が保有する医療・福祉系の資格

回答者が保有する医療・福祉系の資格をみると、「居宅介護従事者等のヘルパーの資格」が38.0%と最も多く、次いで「社会福祉士」(16.7%)、「精神保健福祉士」(10.2%)であった。なお、「上記以外」(その他)の具体的な回答をみると、多くが「相談支援専門員」(15件)との回答であった。

活動従事者の主要障害別にみると、身体障害では「社会福祉士」(23.6%)や「居宅介護従事者等のヘルパーの資格」(21.8%)が上位を占めた。一方、精神障害では「居宅介護従事者等のヘルパーの資格」(53.3%)が最も多く、半数を超えており、次いで、「精神保健福祉士」(22.2%)であった。

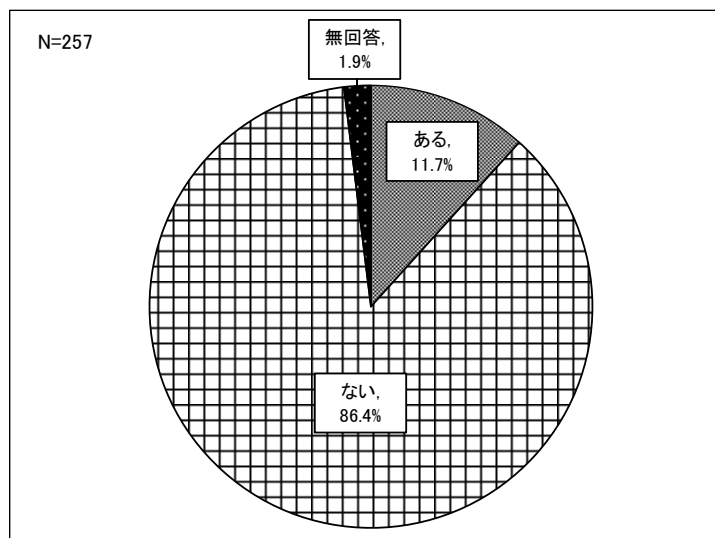
図表 2-69 回答者が保有する医療・福祉系の資格 (MA)

項目	身体障害 (N=55)	精神障害 (N=45)	その他 (N=7)	無回答 (N=1)	総数 (N=108)
介護福祉士	5.5%	6.7%	0.0%	0.0%	5.6%
社会福祉士	23.6%	8.9%	14.3%	0.0%	16.7%
精神保健福祉士	1.8%	22.2%	0.0%	0.0%	10.2%
介護支援専門員	7.3%	8.9%	0.0%	0.0%	7.4%
看護師・准看護師	1.8%	4.4%	0.0%	0.0%	2.8%
理学療法士(PT)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
作業療法士(OT)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
言語聴覚士(ST)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
臨床心理士	0.0%	2.2%	0.0%	0.0%	0.9%
あん摩・マッサージ指圧師	3.6%	2.2%	0.0%	0.0%	2.8%
柔道整復師	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
視覚訓練士	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
居宅介護従業者等のヘルパーの資格	21.8%	53.3%	71.4%	0.0%	38.0%
上記以外	45.5%	24.4%	14.3%	100.0%	35.2%

⑪サービス管理責任者研修の受講の有無

サービス管理責任者研修の受講の有無をみると、「ない」が86.4%と、「ある」(11.7%)を大きく上回っていた。

図表 2-70 サービス管理責任者研修の受講の有無 (SA)

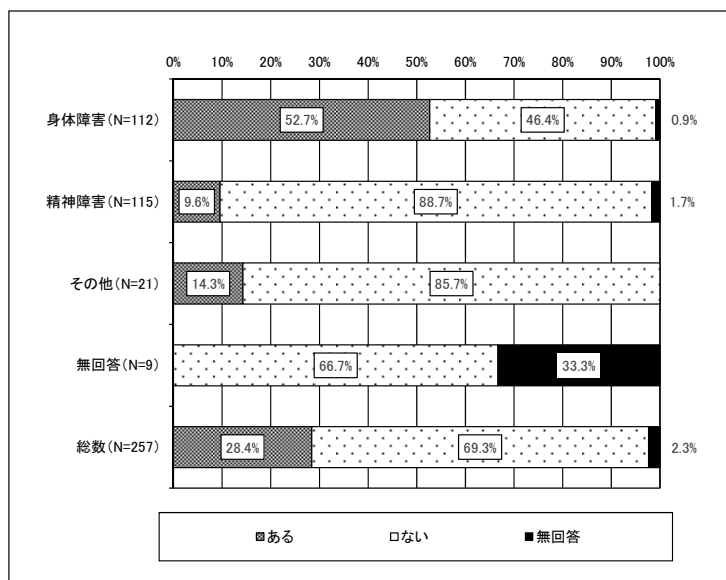


⑫相談支援専門員研修の受講の有無

相談支援専門員研修の受講の有無をみると、「ある」が28.4%、「ない」が69.3%と「ない」が「ある」を上回っていた。

活動従事者の主要障害別にみると、身体障害では「ある」(52.7%)が「ない」(46.4%)を上回ったのに対し、精神障害では「ない」(88.7%)が「ある」(9.6%)を上回り、両者では異なった。

図表 2-71 相談支援専門員研修の受講の有無 (SA)

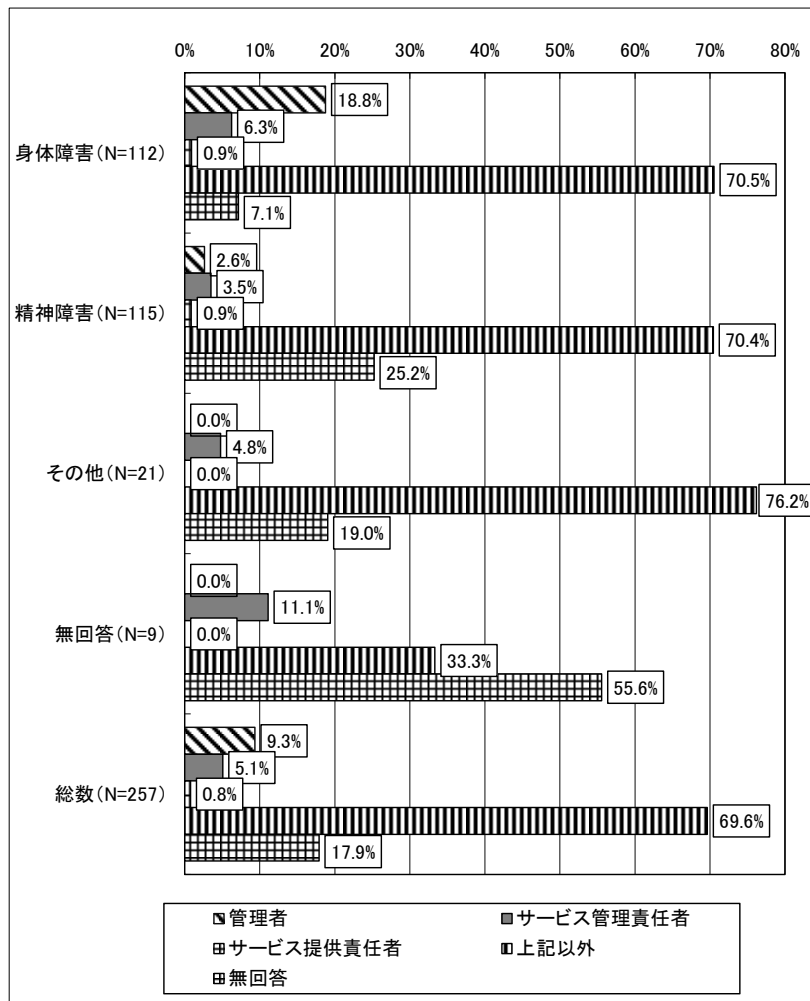


⑬事業所内での役職

事業所内での役職をみると、「管理者」が9.3%、「サービス管理責任者」が5.1%という結果であった。なお、「上記以外」（その他）について、具体的な回答をみると、「生活支援員」（19件）や「職業指導員」（13件）、「ピアカウンセラー」（9件）との回答が多くみられた。

活動従事者の主要障害別にみると、身体障害では「管理者」が18.8%であったのに精神障害では「管理者」が2.6%と、「管理者」に関しては両方で差が大きかった。

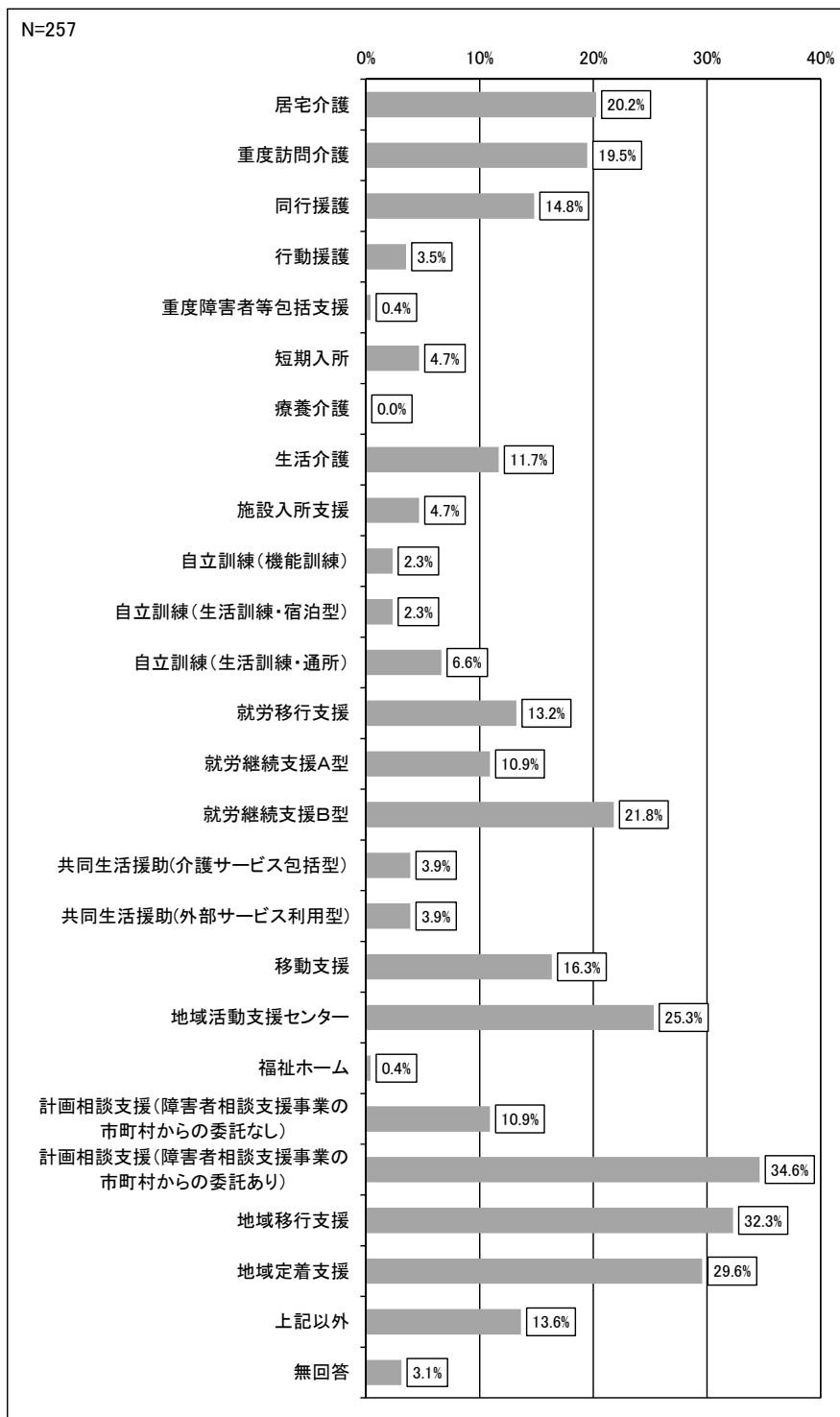
図表 2-72 事業所内での役職（MA）



⑭ 回答者が働いている事業所が提供する障害福祉サービス等の種類

回答者が働いている事業所が提供する障害福祉サービス等の種類をみると、「計画相談支援（障害者相談支援事業の市町村からの委託あり）」が34.6%と最も多く、次いで「地域移行支援」（32.3%）、「地域定着支援」（29.6%）となっており、相談系サービスに従事するピアサポート活動従事者が多かった。

図表 2-73 回答者が働いている事業所が提供する障害福祉サービス等の種類（MA）

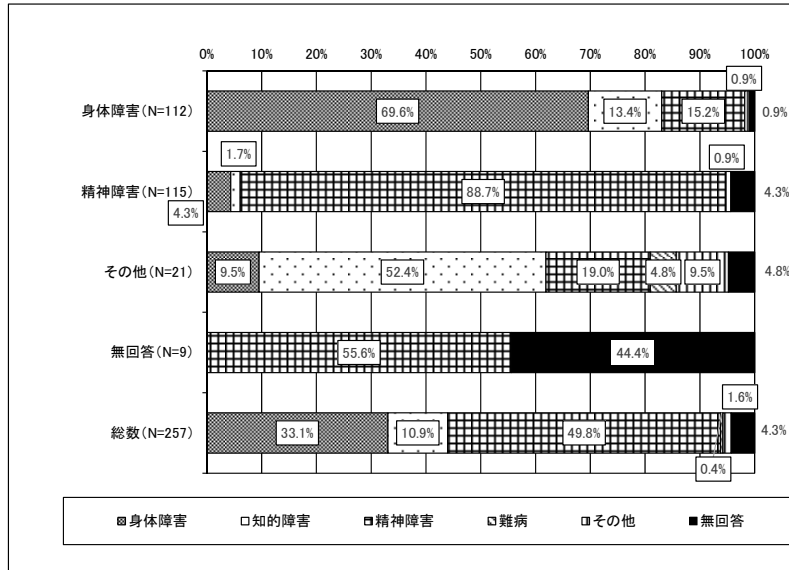


⑮支援する対象者の中で最も多い障害の種別

回答者が支援する対象者の中で最も多い障害種別をみると、「精神障害」が 49.8%と最も多く、以下、「身体障害」(33.1%)、「知的障害」(10.9%) となった。

活動従事者の主要障害別にみると、身体障害では「身体障害」が 69.6%と約 7 割は同種の障害の支援者を支援する結果であった。一方、精神障害では「精神障害」が 88.7%と約 9 割が同種の障害の支援者を支援していた。

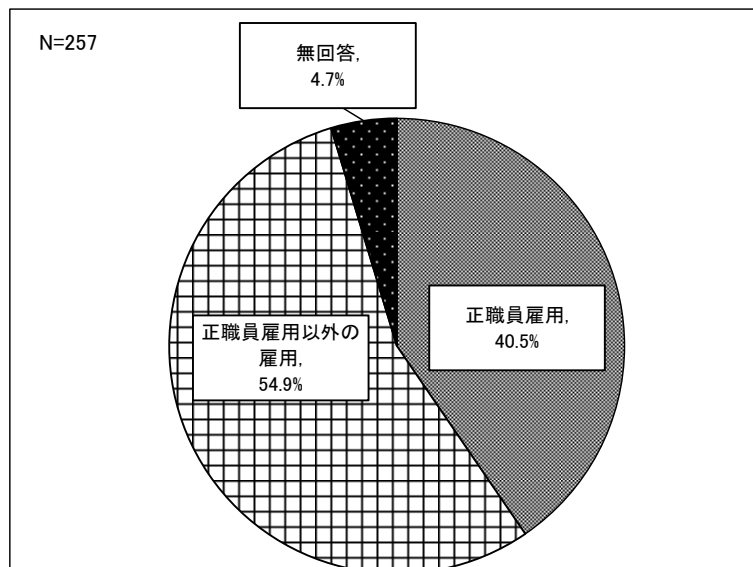
図表 2-74 支援する対象者の中で最も多い障害の種別 (S A)



⑯現在の事業所における活用形態

現在の事業所における活用形態をみると、「正職員雇用」が 40.5%、「正職員雇用以外の雇用」が 54.9%と「正職員雇用以外の雇用」が「正職員雇用」を上回っていた。

図表 2-75 現在の事業所における活用形態 (S A)

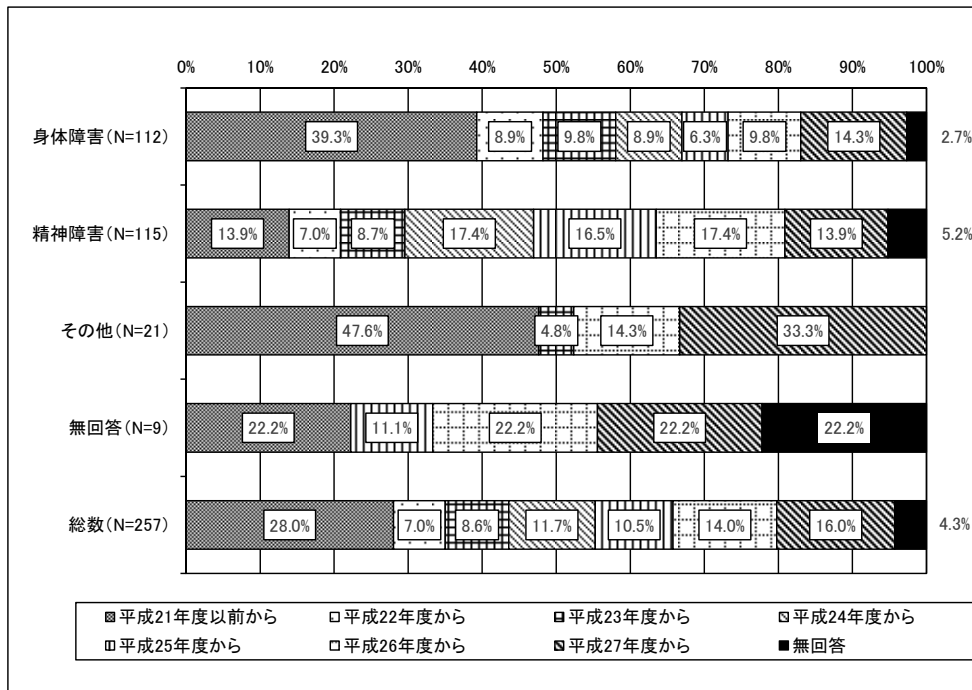


⑰現在の事業所で働き始めた時期

現在の事業所で働き始めた時期をみると、「平成 21 年度以前から」が 28.0%と最も多く、次いで「平成 27 年度から」(16.0%)、「平成 26 年度から」(14.0%)であった。

活動従事者の主要障害別にみると、身体障害では「平成 21 年度以前から」が 39.3%と最も多く、次いで「平成 27 年度から」(14.3%)と続いた。一方、精神障害では「平成 24 年度から」と「平成 26 年度から」が、それぞれ 17.4%と最も多かった。

図表 2-76 現在の事業所で働き始めた時期 (SA)

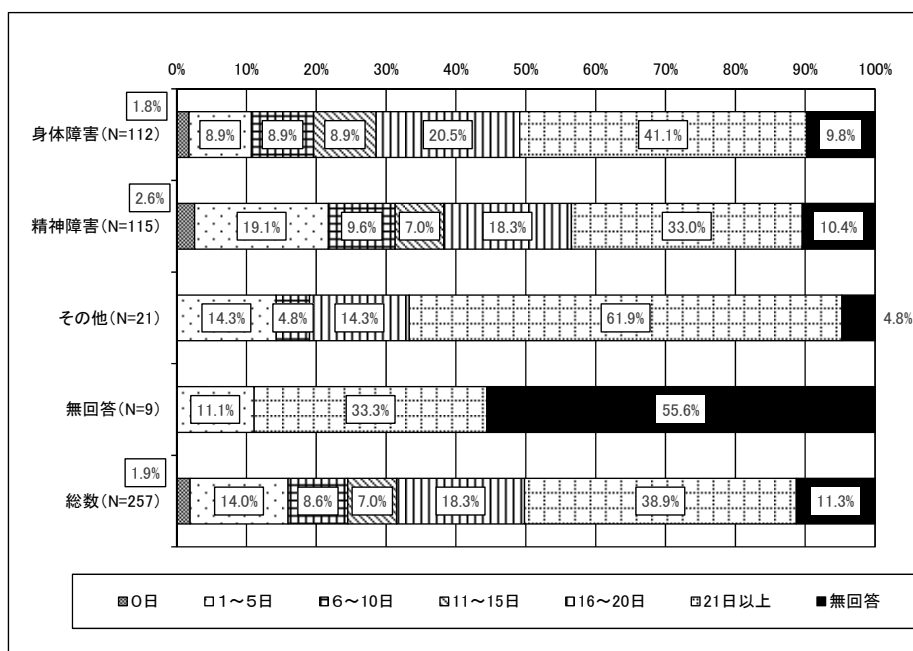


⑩ピアサポート活動以外の業務も含めた1か月間の勤務日数

平成27年6月の1か月間のピアサポート活動以外の業務も含めた勤務日数をみると、「21日以上」が、38.9%と最も多かった。また、「16～20日」が18.3%となっており、両者を合わせると57.2%と半数以上は1か月のうち16日以上勤務していた。なお、1か月間の勤務日数の平均は15.8日であった。

活動従事者の主要障害別にみると、身体障害では「21日以上」が41.1%、「16～20日」が20.5%と、6割以上が1か月のうち16日以上勤務していた。また、精神障害についても「21日以上」が33.0%、「16～20日」が18.3%と、1か月のうち16日以上勤務している人が5割を超えた。なお、1か月間の勤務日数は、身体障害が1人あたり平均16.8日、精神障害が1人あたり14.3日と、身体障害が精神障害よりも2.5日多かった。

図表 2-77 ピアサポート活動以外の業務も含めた1か月間の勤務日数 (NUM)



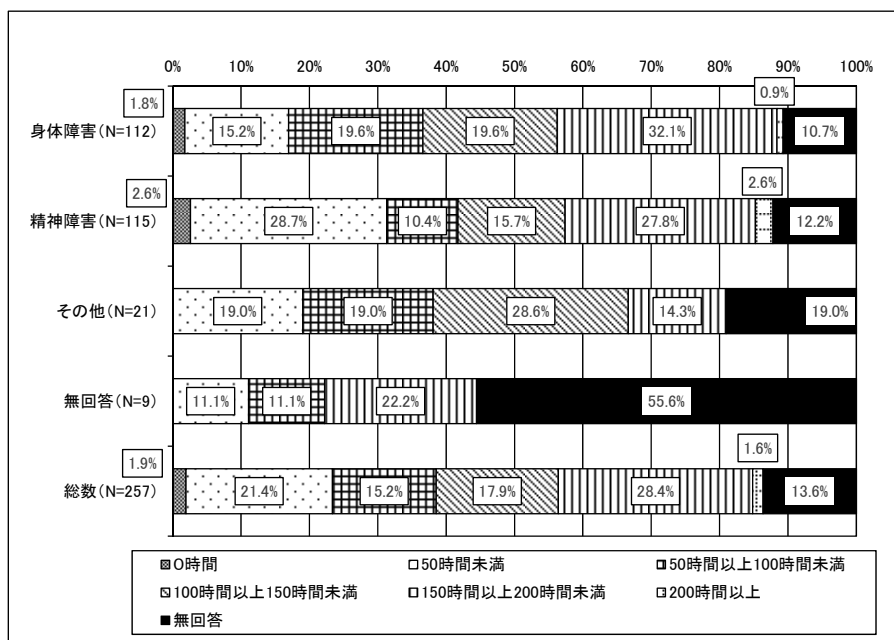
	身体障害	精神障害	その他	無回答	総数
N	101	103	20	4	228
平均値	16.8日	14.3日	17.9日	17.5日	15.8日
中央値	20日	18日	21日	22日	20日
標準偏差	6.698	8.218	7.497	9.678	7.610
最小値	0日	0日	1日	3日	0日
最大値	25日	25日	25日	23日	25日

⑨ピアサポート活動以外の業務も含めた1か月間の勤務時間

平成27年6月の1か月間の（ピアサポート活動以外の業務も含めた）勤務時間をみると、「150時間以上200時間未満」が28.4%と最も多く、次いで「50時間未満」（21.4%）、「100時間以上150時間未満」（17.9%）であった。なお、1か月間の勤務時間の平均は、102.7時間であった。

活動従事者の主要障害別にみると、身体障害では「200時間以上」が32.1%と最も多く、精神障害では「50時間未満」が28.7%と最も多かった。なお、1か月間の勤務時間は、身体障害が1人あたり平均109.8時間、精神障害が1人あたり95.7時間と、身体障害が精神障害よりも14.1時間多かった。

図表 2-78 ピアサポート活動以外の業務も含めた1か月間の勤務時間（NUM）



	身体障害	精神障害	その他	無回答	総数
N	100	101	17	4	222
平均値	109.8時間	95.7時間	100.0時間	115.5時間	102.7時間
中央値	115.5時間	108.5時間	108時間	134時間	110時間
標準偏差	58.137	70.091	57.846	76.112	64.082
最小値	0時間	0時間	2時間	18時間	0時間
最大値	200時間	200時間	182時間	176時間	200時間

(2) 回答者のピアサポート活動について

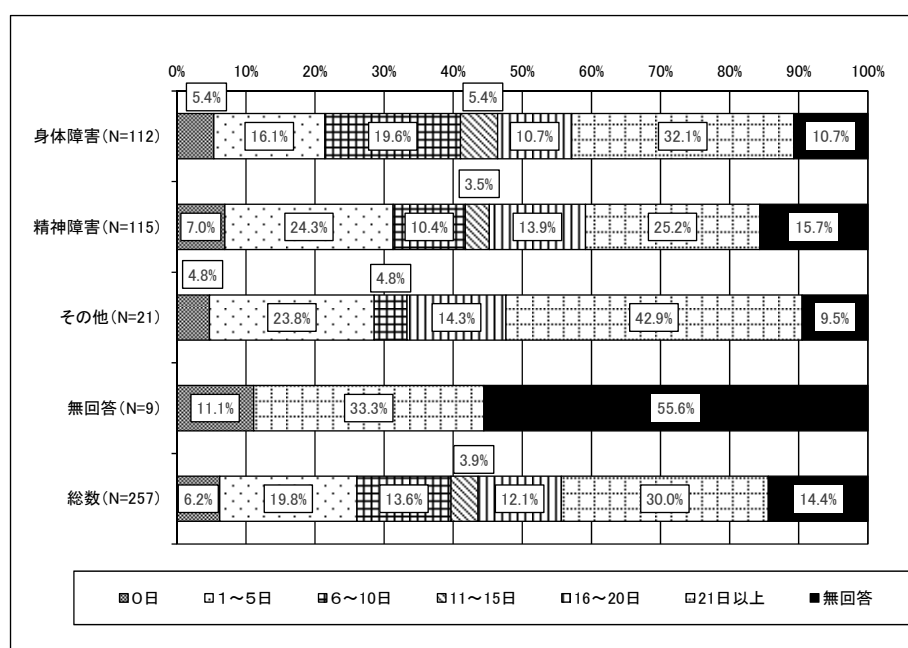
①ピアサポート活動に従事していた勤務日数

平成 27 年 6 月の 1 か月間のピアサポート活動に従事していた勤務日数をみると、「21 日以上」が 30.0%と最も多く、「16～20 日」(12.1%) と合わせると 42.1%は 1 か月のうち半分以上勤務していた。なお、ピアサポート活動に従事していた勤務日数の平均は 13.0 日であった。

活動従事者の主要障害別にみると、身体障害では「21 日以上」が 32.1%、「16～20 日」が 10.7%と、4 割以上が 1 か月のうち 16 日以上ピアサポート活動に従事していた。一方、精神障害については「21 日以上」が 25.2%、「16～20 日」が 13.9%と、1 か月のうち、約 4 割が 16 日以上ピアサポート活動に従事していた。

なお、1 か月間のピアサポート活動に従事していた勤務日数については、身体障害が 1 人あたり平均 13.5 日、精神障害が 1 人あたり 12.0 日と、身体障害が精神障害よりも 1.5 日多かった。

図表 2-79 ピアサポート活動に従事していた勤務日数 (NUM)



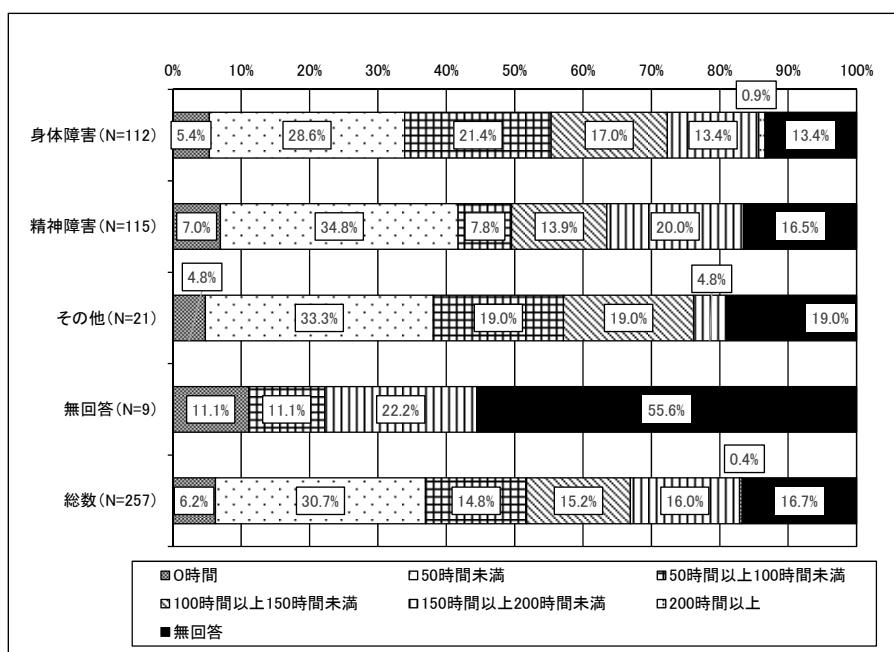
	身体障害	精神障害	その他	無回答	総数
N	100	97	19	4	220
平均値	13.5日	12.0日	14.7日	16.8日	13.0日
中央値	14日	11日	20日	22日	14日
標準偏差	7.965	8.789	8.976	11.177	8.485
最小値	0日	0日	0日	0日	0日
最大値	25日	24日	25日	23日	25日

②ピアサポート活動に従事していた勤務時間

平成 27 年 6 月の 1 か月間のピアサポート活動に従事していた勤務時間をみると、「50 時間未満」が 30.7%と最も多く、次いで、「150 時間以上 200 時間未満」(16.0%)であった。なお、ピアサポート活動に従事していた勤務時間の平均は 74.3 時間であった。

活動従事者の主要障害別にみると、身体障害、精神障害いずれにおいても「50 時間未満」が最も多かった。なお、1 か月間のピアサポート活動に従事していた勤務時間については、身体障害が 1 人あたり平均 76.0 時間、精神障害が 1 人あたり 72.7 時間と、身体障害が精神障害よりも 3.3 時間多かった。

図表 2-80 ピアサポート活動に従事していた勤務時間 (NUM)



	身体障害	精神障害	その他	無回答	総数
N	97	96	17	4	214
平均値	76.0時間	72.7時間	65.1時間	111.0時間	74.3時間
中央値	67時間	50時間	55時間	134時間	61.5時間
標準偏差	58.985	68.526	54.967	83.929	63.429
最小値	0時間	0時間	0時間	0時間	0時間
最大値	200時間	198時間	168時間	176時間	200時間

③ピアサポート活動従事者の募集を知ったきっかけ

ピアサポート活動従事者の募集を知ったきっかけをみると、「上記（自事業所のピアサポート活動従事者）以外の自事業所職員からの紹介（声掛け）が29.2%と最も多かった。以下、「自事業所のピアサポート活動従事者からの紹介」（22.2%）、「ハローワークの求人を見た」（11.7%）と続いた。「その他」の内訳としては、「設立時に関わった」（9件）が比較的多かった。

活動従事者の主要障害別にみると、身体障害では「自事業所のピアサポート活動従事者からの紹介」が25.0%と最も多かった一方で、精神障害では「上記以外の自事業所職員からの紹介（声掛け）」が43.5%と他の項目よりも多かった。

図表 2-81 ピアサポート活動従事者の募集を知ったきっかけ（MA）

項目	身体障害 (N=112)	精神障害 (N=115)	その他 (N=21)	無回答 (N=9)	総数 (N=257)
事業所の掲示板、HP、SNS等の求人を見た	0.9%	7.0%	0.0%	0.0%	3.5%
官公庁の公報物やHPの求人を見た	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	0.4%
ハローワークの求人を見た	11.6%	11.3%	14.3%	11.1%	11.7%
障害者団体の広報誌やHPの求人を見た	6.3%	0.9%	0.0%	0.0%	3.1%
自事業所のピアサポート活動従事者からの紹介	25.0%	22.6%	9.5%	11.1%	22.2%
上記以外の自事業所職員からの紹介（声掛け）	16.1%	43.5%	28.6%	11.1%	29.2%
自事業所以外の他事業所や医療機関等の職員から紹介	10.7%	5.2%	23.8%	0.0%	8.9%
その他	20.5%	9.6%	23.8%	55.6%	17.1%
無回答	12.5%	9.6%	4.8%	22.2%	10.9%

④従事している障害福祉サービス

回答者が従事している障害福祉サービスをみると、「計画相談支援（障害者相談支援事業の市町村からの委託あり）」が18.3%と最も多く、以下、「就労継続支援B型」（15.6%）、「地域移行支援」（15.6%）、「地域活動支援センター」（13.6%）と続く結果となった。

活動従事者の主要障害別にみると、身体障害では「計画相談支援（障害者相談支援事業の市町村からの委託あり）」が31.3%と最も多かった一方で、精神障害では「地域活動支援センター」（23.5%）が最も多かった。

図表 2-82 回答者が従事している障害福祉サービス（MA）

項目	身体障害 (N=112)	精神障害 (N=115)	その他 (N=21)	無回答 (N=9)	総数 (N=257)
居宅介護	9.8%	3.5%	0.0%	11.1%	6.2%
重度訪問介護	12.5%	1.7%	0.0%	11.1%	6.6%
同行援護	6.3%	0.9%	0.0%	11.1%	3.5%
行動援護	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%
重度障害者等包括支援	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	0.4%
短期入所	1.8%	0.0%	9.5%	0.0%	1.6%
療養介護	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
生活介護	6.3%	0.9%	28.6%	0.0%	5.4%
施設入所支援	1.8%	0.0%	23.8%	0.0%	2.7%
自立訓練（機能訓練）	2.7%	0.9%	4.8%	0.0%	1.9%
自立訓練（生活訓練・宿泊型）	1.8%	0.0%	9.5%	0.0%	1.6%
自立訓練（生活訓練・通所）	0.0%	6.1%	0.0%	0.0%	2.7%
就労移行支援	3.6%	11.3%	23.8%	0.0%	8.6%
就労継続支援A型	9.8%	7.8%	4.8%	0.0%	8.2%
就労継続支援B型	12.5%	19.1%	9.5%	22.2%	15.6%
共同生活援助（介護サービス包括型）	0.9%	0.0%	4.8%	22.2%	1.6%
共同生活援助（外部サービス利用型）	0.0%	3.5%	4.8%	0.0%	1.9%
移動支援	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	3.1%
地域活動支援センター	5.4%	23.5%	4.8%	11.1%	13.6%
福祉ホーム	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
計画相談支援（障害者相談支援事業の市町村からの委託なし）	14.3%	3.5%	4.8%	0.0%	8.2%
計画相談支援（障害者相談支援事業の市町村からの委託あり）	31.3%	8.7%	9.5%	0.0%	18.3%
地域移行支援	17.9%	16.5%	4.8%	0.0%	15.6%
地域定着支援	15.2%	10.4%	4.8%	0.0%	11.7%
上記以外	16.1%	7.0%	14.3%	0.0%	11.3%
無回答	9.8%	21.7%	9.5%	44.4%	16.3%

⑤ピアサポートの各業務内容の実施割合

ピアサポートの各業務内容の実施割合¹⁷をみると、「⑩書類作成（利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録）（支援に関わる文書作成）」が70.0%と最も多い結果となった。次いで「②事業所の利用者と対面して面談する業務（面談・面接）」（66.1%）、「⑪会議（ケア会議を含む）の企画・運営・参加（会議参加及び議事進行）」（64.2%）であった。

活動従事者の主要障害別にみると、身体障害、精神障害いずれも「⑩書類作成（利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録）（支援に関わる文書作成）」が最も多かった。両者を比較すると、多くの項目で身体障害の回答割合が精神障害を上回っており、とりわけ、「⑦事業所の利用者と通信手段（電話やメールなど）を用いて行う業務（利用者との連絡及び電話相談等）」については、30%ポイント以上の差があった。

図表 2-83 ピアサポートの各業務内容の実施割合（SA）

項目	身体障害 (N=112)	精神障害 (N=115)	その他 (N=21)	無回答 (N=9)	総数 (N=257)
① 事業所の利用者に同行して行う業務（同行支援）	61.6%	42.6%	38.1%	22.2%	49.8%
② 事業所の利用者と対面して面談する業務（面談・面接）	81.3%	57.4%	33.3%	66.7%	66.1%
③ 事業所の利用者宅に訪問（家事援助含む）して行う業務（家庭訪問）	44.6%	27.0%	9.5%	22.2%	33.1%
④ 事業所の利用者以外（例えば、施設への入所者や入院患者）と対面して行う業務（利用者以外との面談・面接）	53.6%	31.3%	19.0%	44.4%	40.5%
⑤ 家族と対面して行う業務（同行、面談、訪問含む）（家族直接支援）	57.1%	33.9%	28.6%	33.3%	43.6%
⑥ 関係機関と対面して行う業務（同行、面談、訪問含む）（関係機関直接連絡調整）	65.2%	40.9%	19.0%	44.4%	49.8%
⑦ 事業所の利用者と通信手段（電話やメールなど）を用いて行う業務（利用者との連絡及び電話相談等）	80.4%	44.3%	14.3%	33.3%	57.2%
⑧ 事業所の利用者以外（例えば、施設への入所者や入院患者）と通信手段（電話やメールなど）を用いて行う業務（利用者以外との連絡及び電話相談等）	49.1%	31.3%	9.5%	22.2%	37.0%
⑨ 家族と通信手段（電話やメールなど）を用いて行う業務（家族連絡及び電話相談等）	54.5%	29.6%	19.0%	55.6%	40.5%
⑩ 自事業所以外の関係機関と通信手段（電話やメールなど）を用いて行う業務（関係機関連絡調整）	67.9%	42.6%	19.0%	33.3%	51.4%
⑪ 会議（ケア会議を含む）の企画・運営・参加（会議参加及び議事進行）	75.9%	60.0%	28.6%	55.6%	64.2%
⑫ 利用者によるグループ活動（利用者会など）の企画・運営・支援（グループ活動支援）	62.5%	45.2%	23.8%	66.7%	51.8%
⑬ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施（病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む）（啓発活動）	61.6%	54.8%	23.8%	66.7%	55.6%
⑭ 他事業所職員や関係団体（障害者団体など）との交流、情報交換に関する企画・運営・参加（関係機関との連携）	74.1%	58.3%	23.8%	66.7%	62.6%
⑮ ⑪～⑭以外の企画・運営に関する業務（支援に関わる研修会やイベントの企画、およびその事務作業）（企画・立案）	62.5%	36.5%	14.3%	77.8%	47.5%
⑯ 書類作成（利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録）（支援に関わる文書作成）	83.9%	64.3%	33.3%	55.6%	70.0%
⑰ 事業所の運営管理事務（経理、人事など）（総務）	37.5%	19.1%	9.5%	33.3%	26.8%
⑱ 事業所の設備維持管理（備品管理、清掃など）（庶務）	49.1%	57.4%	42.9%	55.6%	52.5%

（注）各障害において上位5項目は網掛けを行っている。

¹⁷ 各業務の実施割合の算出方法は下記の通り。（以下同様）

$$\text{各業務の実施割合(\%)} = \frac{\text{各業務に関して、「ほぼ毎日」「週に数回程度」「月に数回程度」「年に数回程度」、いずれかを回答した件数}}{\text{回答件数全体（無回答含む）}}$$

⑥ピアサポートの各業務内容に関して意義があると感じる割合

ピアサポートの各業務内容に関して意義があると感じる割合をみると、「②事業所の利用者と対面して面談する業務（面談・面接）」が63.8%と最も多い結果となった。次いで「⑭他事業所職員や関係団体（障害者団体など）との交流、情報交換に関する企画・運営・参加（関係機関との連携）」（56.4%）、「⑪会議（ケア会議を含む）の企画・運営・参加（会議参加及び議事進行）」（58.4%）であった。

活動従事者の主要障害別にみると、身体障害、精神障害いずれも「②事業所の利用者と対面して面談する業務（面談・面接）」が最も多かった。両者を比較すると、多くの項目で身体障害の回答割合が精神障害を上回っており、とりわけ「⑩自事業所以外の関係機関と通信手段（電話やメールなど）を用いて行う業務（関係機関連絡調整）」は、約3割近く差があった。

図表 2-84 ピアサポートの各業務内容に関して意義があると感じる割合（SA）

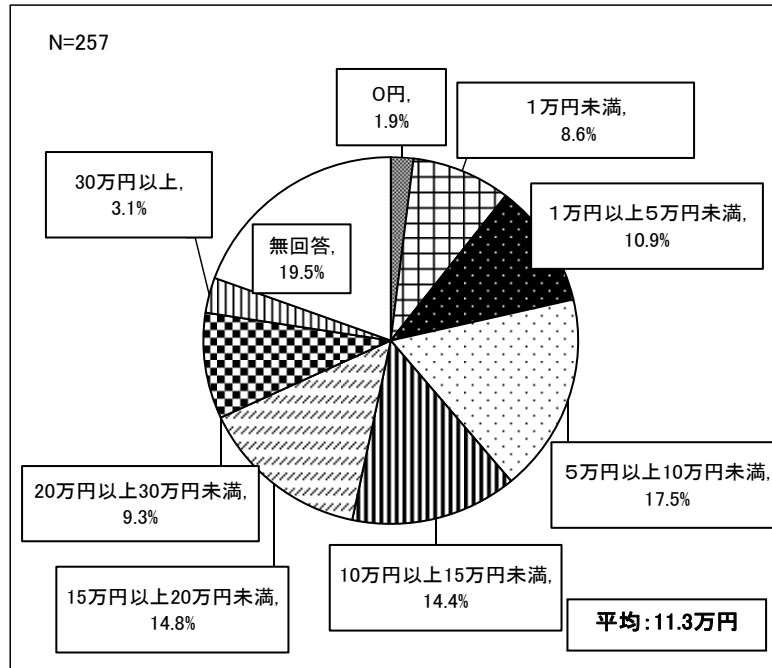
項目	身体障害 (N=112)	精神障害 (N=115)	その他 (N=21)	無回答 (N=9)	総数 (N=257)
① 事業所の利用者と同行して行う業務（同行支援）	68.8%	52.2%	38.1%	33.3%	57.6%
② 事業所の利用者と同面して面談する業務（面談・面接）	76.8%	59.1%	28.6%	44.4%	63.8%
③ 事業所の利用者宅に訪問（家事援助含む）して行う業務（家庭訪問）	58.9%	40.0%	14.3%	33.3%	45.9%
④ 事業所の利用者以外（例えば、施設への入所者や入院患者）と同面して行う業務（利用者以外との面談・面接）	59.8%	41.7%	14.3%	55.6%	47.9%
⑤ 家族と同面して行う業務（同行、面談、訪問含む）（家族直接支援）	60.7%	40.9%	14.3%	44.4%	47.5%
⑥ 関係機関と同面して行う業務（同行、面談、訪問含む）（関係機関直接連絡調整）	66.1%	43.5%	19.0%	55.6%	51.8%
⑦ 事業所の利用者と同通信手段（電話やメールなど）を用いて行う業務（利用者との連絡及び電話相談等）	66.1%	42.6%	14.3%	44.4%	50.6%
⑧ 事業所の利用者以外（例えば、施設への入所者や入院患者）と同通信手段（電話やメールなど）を用いて行う業務（利用者以外との連絡及び電話相談等）	49.1%	33.9%	14.3%	33.3%	38.9%
⑨ 家族と同通信手段（電話やメールなど）を用いて行う業務（家族連絡及び電話相談等）	52.7%	33.0%	14.3%	44.4%	40.5%
⑩ 自事業所以外の関係機関と同通信手段（電話やメールなど）を用いて行う業務（関係機関連絡調整）	67.0%	37.4%	14.3%	55.6%	49.0%
⑪ 会議（ケア会議を含む）の企画・運営・参加（会議参加及び議事進行）	70.5%	54.8%	19.0%	44.4%	58.4%
⑫ 利用者によるグループ活動（利用者会など）の企画・運営・支援（グループ活動支援）	66.1%	51.3%	28.6%	33.3%	55.3%
⑬ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施（病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む）（啓発活動）	67.0%	53.9%	23.8%	44.4%	56.8%
⑭ 他事業所職員や関係団体（障害者団体など）との交流、情報交換に関する企画・運営・参加（関係機関との連携）	72.3%	48.7%	19.0%	44.4%	56.4%
⑮ ⑪～⑭以外の企画・運営に関する業務（支援に関わる研修会やイベントの企画、およびその事務作業）（企画・立案）	65.2%	37.4%	14.3%	33.3%	47.5%
⑯ 書類作成（利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録）（支援に関わる文書作成）	66.1%	53.0%	14.3%	55.6%	55.6%
⑰ 事業所の運営管理事務（経理、人事など）（総務）	41.1%	29.6%	4.8%	44.4%	33.1%
⑱ 事業所の設備維持管理（備品管理、清掃など）（庶務）	45.5%	49.6%	19.0%	44.4%	45.1%

（注）各障害において上位5項目については網掛けを行っている。

⑦1 か月分の賃金

平成 27 年 6 月の 1 か月分の賃金（税や社会保険料を控除する前の収入）をみると、「5 万円以上 10 万円未満」が 17.5%と最も多く、次いで「15 万円以上～20 万円未満」（14.8%）、「10 万円以上 15 万円未満」（14.4%）であった。なお、1 か月分の賃金の平均は 11.3 万円であった。

図表 2-85 1 か月間分の賃金（NUM）



⑧ピアサポート活動に関するスキル向上策

ピアサポート活動に関するスキル向上策をみると、「上司や同僚から業務の中で都度、指導や助言をされている」が52.5%と最も多く、半数を超えた。一方で、「業務外で研修会や書籍等により学習している」も49.4%と、ほぼ半数は業務外においてもスキル向上を実施している結果となった。なお、8.6%は「特に何もしていない」との回答であった。

活動従事者の主要障害別にみると、身体障害では「業務外で研修会や書籍等により学習している」が57.1%と最も多かった一方、精神障害は「上司や同僚から業務の中で都度、指導や助言をされている」(52.2%)が最も多かった。

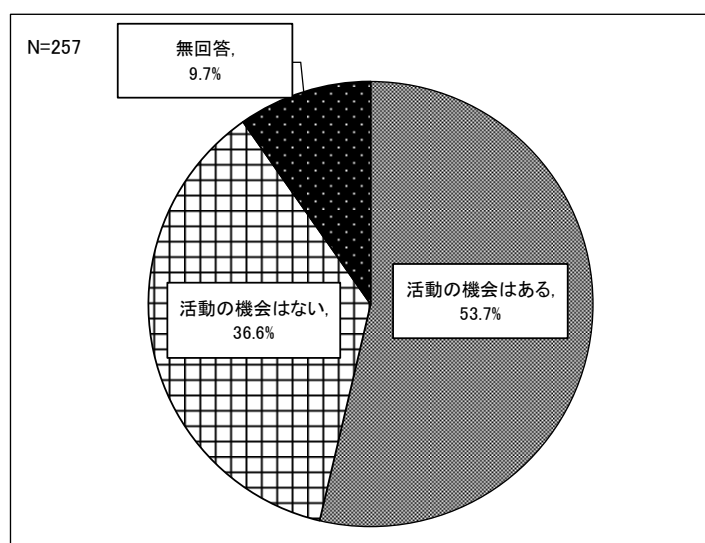
図表 2-86 ピアサポート活動に関するスキル向上策 (MA)

項目	身体障害 (N=112)	精神障害 (N=115)	その他 (N=21)	無回答 (N=9)	総数 (N=257)
上司や同僚から定期的な指導や助言をされている	23.2%	30.4%	23.8%	22.2%	26.5%
上司や同僚から業務の中で都度、指導や助言をされている	52.7%	52.2%	66.7%	22.2%	52.5%
業務外で研修会や書籍等により学習している	57.1%	45.2%	33.3%	44.4%	49.4%
業務として法人内で実施する研修を受講している	33.0%	32.2%	19.0%	44.4%	31.9%
業務として外部研修を受講している	50.0%	38.3%	28.6%	22.2%	42.0%
その他	2.7%	5.2%	0.0%	11.1%	3.9%
特に何もしていない	5.4%	11.3%	9.5%	11.1%	8.6%
無回答	6.3%	5.2%	4.8%	22.2%	6.2%

⑨事業所外での活動機会の有無

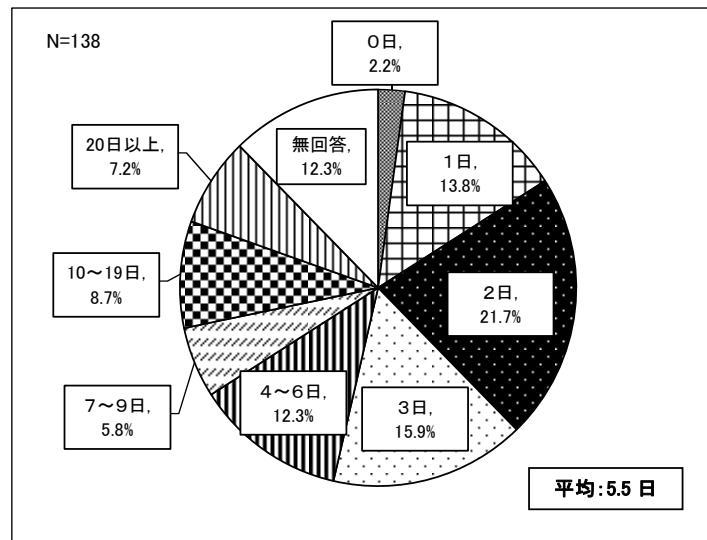
事業所外での活動機会の有無をみると、「活動の機会はある」が53.7%と「活動の機会はない」(36.6%)を上回った。

図表 2-87 事業所外での活動機会の有無 (SA)



また、事業所外での活動機会の有無で「活動の機会はある」と回答した方に対して、平成 27 年 6 月の 1 か月分の事業所外での活動日数をみると、「2 日」が 21.7%と最も多く、次いで「3 日」(15.9%)、「1 日」(13.8%) であった。なお、事業所外での活動日数の平均は 5.5 日であった。

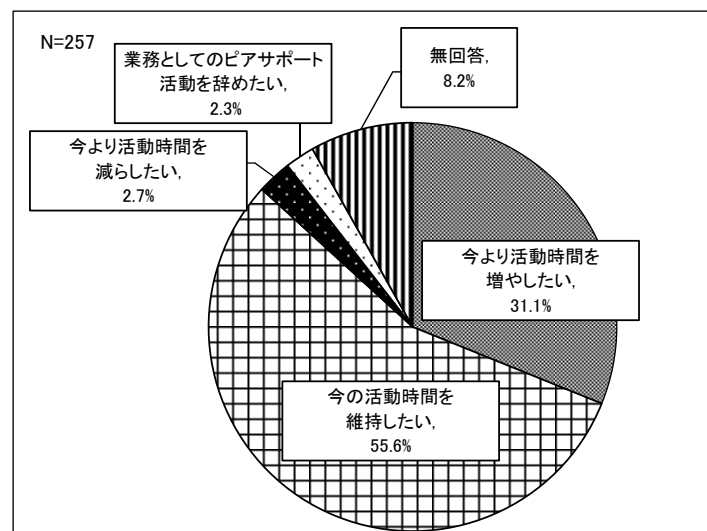
図表 2-88 1 か月分の事業所外での活動日数 (NUM)



⑩今後のピアサポート活動業務の意向

今後のピアサポート活動業務の意向をみると、「今の活動時間を維持したい」が 55.6%と最も多く、半数を超えた。次いで「今より活動時間を増やしたい」が 31.1%であった。

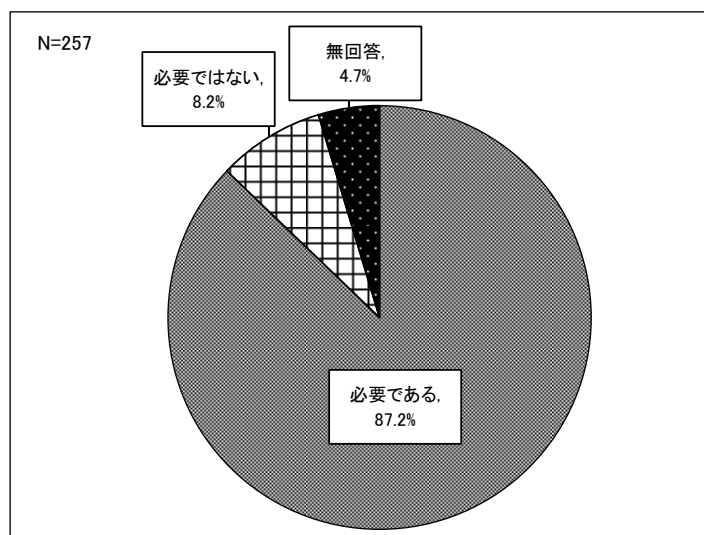
図表 2-89 今後のピアサポート活動業務の意向 (SA)



⑪ピアサポート活動スキル向上のための研修等のスキルアップの必要の有無

ピアサポート活動スキル向上のための研修等のスキルアップの必要の有無をみると、87.2%が「必要である」と回答しており、「必要ではない」(8.2%)を大きく上回った。

図表 2-90 ピアサポート活動スキル向上のための研修等のスキルアップの必要の有無
(SA)



⑫研修内容に必要と考える項目

ピアサポート活動スキル向上のための研修等のスキルアップの必要の有無で「必要である」と回答した方に対して、研修内容に必要と考える項目をみると、「ピアサポート活動全般に関する概論」が57.1%と最も多かった。また、「他の職員との協働、チーム支援の手法」も51.3%であり、これら上位2項目で全体の半数を超えた。

活動従事者の主要障害別にみると、身体障害では「ピアサポート活動全般に関する概論」が60.0%と最も多く、次いで「利用者の権利擁護・虐待防止に関する考え方」(53.0%)、「支援計画の立て方組み立て方」(53.0%)であった。

一方、精神障害では「病状や体調の自己管理スキル」が58.4%と最も多く、次いで「職員としてのピアサポート活動に関する概論」(56.4%)、「他の職員との協働、チーム支援の手法」(56.4%)であり、両者では研修内容に関する項目の考えに違いが見られた。

図表 2-91 研修内容に必要と考える項目 (MA)

項目	身体障害 (N=100)	精神障害 (N=101)	その他 (N=16)	無回答 (N=7)	総数 (N=224)
障害者福祉施策の概論	45.0%	33.7%	6.3%	28.6%	36.6%
ピアサポート活動全般に関する概論	60.0%	55.4%	56.3%	42.9%	57.1%
職員としてのピアサポート活動に関する概論	47.0%	56.4%	43.8%	0.0%	49.6%
グループ活動全般の手法 (ロールプレイングなど)	42.0%	34.7%	12.5%	71.4%	37.5%
面接技法	37.0%	44.6%	6.3%	42.9%	38.4%
利用者の権利擁護・虐待防止に関する考え方	53.0%	32.7%	25.0%	28.6%	41.1%
守秘義務等の職業倫理	35.0%	36.6%	6.3%	57.1%	34.4%
支援計画の立て方組み立て方	53.0%	30.7%	18.8%	42.9%	40.2%
他の職員との協働、チーム支援の手法	47.0%	56.4%	43.8%	57.1%	51.3%
労働者としての権利と義務	21.0%	28.7%	6.3%	42.9%	24.1%
職場マナーなど社会人としての基本	30.0%	42.6%	31.3%	57.1%	36.6%
病状や体調の自己管理スキル	34.0%	58.4%	31.3%	28.6%	44.6%
その他	5.0%	8.9%	6.3%	0.0%	6.7%
無回答	4.0%	1.0%	6.3%	0.0%	2.7%

(3) ピアサポート活動に関する悩みや課題へのご意見について

ピアサポート活動に関する悩みや課題へのご意見（回答件数：92件）としては、「ピアサポート活動従事者としての自信」（15件）や「利用者との関係構築」（14件）、「ピアサポート活動としてのスキルの向上」（10件）が比較的多かった。

上記以外の項目としては、「ピアサポート活動の周知」や「ピアサポートに関する研修」「他のピアサポート活動従事者との交流」等があった。

図表 2-92 ピアサポート活動に関する悩みや課題への主なご意見（F A）

- ピアサポート活動従事者としての自信について
 - ・相談を受けた時に適切な対応ができていないか不安である。
 - ・仕事をしていて、やる気減退とか、人を羨む気持ちが出てしまう。また、一生懸命さが逆にでて失敗をする。
 - ・ピアサポート活動を行うにあたって、自分の立場や自分が何者であるか悩むときがある。
 - ・事業所内における自分自身の立ち位置に戸惑うときがある。（支援者として、当事者として、いろんな立場の振る舞いに混乱している）。
- 利用者との関係構築
 - ・利用者から嫌味を言われるときがある。
 - ・利用者が退院という具体的な目的に対して前向きな気持ちを持ってもらう話術が身につけていないため、利用者がなかなか第一歩を踏み出してくれない。
 - ・利用者との距離が近いため、精神障害の症状（被害妄想などにより）から、恨まれたり、憎まれたりして攻撃されることがある。
- ピアサポート活動としてのスキルの向上
 - ・欲張ってしまって余裕がなくなる時がある。
 - ・カウンセラー、サポーターとして、どうしたら本音を聞き出すことができるかについては、常に悩んでいる。
 - ・どこまで自分をさらけ出さないといけないかの線引きがとても難しい。
- ピアサポート活動の周知
 - ・ピアサポーターが在籍していることを周知できていないため、依頼自体が少ない。
 - ・社会資源としてのピアサポーターの認知度、活動が低い。
 - ・本来、必要とされる人に対しての情報提供が必要。
- ピアサポートに関する研修
 - ・ピアサポートに関する研修がとても少ないので、これから自分がどうキャリアアップしていけばよいのかが不明確である。
 - ・現状として育成機関（障害当事者団体を主とする）の不足と、形式上の研修が乱立しており、ピアサポートとしての能力を高める機会が、現場以外になっている。
- 他のピアサポート活動従事者との交流
 - ・近くの事業所にピアサポートの人がいないので交流が難しい。

3. クロス集計結果

本節では一部の結果についてより詳細な分析を行うことを目的に、設問間のクロス集計を行った。

1) 主な障害福祉サービス別集計結果

(1) 活用形態

「ピアサポート活動従事者が従事する事業所の主な障害福祉サービスの種類」と「ピアサポート活動従事者の活用形態」との関係を見ると、就労系サービスでは「正職員がいる事業所」の回答割合が 42.2%と最も多く、相談系サービスでは「非正職員がいる事業所」の回答割合が 43.3%と最も多かった。

図表 2-93 障害福祉サービスの種類と活用形態のクロス表 (S A)

	正職員を雇用 している事業所	非正職員を雇用 している事業所	ボランティアや 派遣がいる事業所	合計
就労系サービス N=45	19 42.2%	17 37.8%	9 20.0%	45 100.0%
相談系サービス N=30	8 26.7%	13 43.3%	9 30.0%	30 100.0%
地域活動支援センター N=21	5 23.8%	8 38.1%	8 38.1%	21 100.0%
その他 N=55	25 45.5%	23 41.8%	7 12.7%	55 100.0%
無回答 N=32	7 21.9%	14 43.8%	11 34.4%	32 100.0%
全体 N=183	64 35.0%	75 41.0%	44 24.0%	183 100.0%

(2) 事業所がピアサポート活動従事者を初めて雇用した時期

「ピアサポート活動従事者が従事する事業所の主な障害福祉サービスの種類」と「事業所がピアサポート活動従事者を初めて雇用した時期」との関係を見ると、就労系サービスでは、「平成26年度から」が30.6%、「平成27年度から」が22.2%であり、平成26年度以降が多かった。一方、相談系サービスでは「平成21年度以前から」が52.4%、地域活動支援センターでは「平成21年度以前から」が53.8%とそれぞれ「平成21年度以前から」が5割以上であった。

図表 2-94 障害福祉サービスの種類と
事業所がピアサポート活動従事者を初めて雇用した時期のクロス表 (SA)

	平成21年度 以前から	平成22年度 から	平成23年度 から	平成24年度 から	平成25年度 から	平成26年度 から	平成27年度 から	無回答	合計
就労系サービス N=36	5 13.9%	2 5.6%	2 5.6%	3 8.3%	5 13.9%	11 30.6%	8 22.2%	0 0.0%	36 100.0%
相談系サービス N=21	11 52.4%	1 4.8%	1 4.8%	3 14.3%	2 9.5%	2 9.5%	1 4.8%	0 0.0%	21 100.0%
地域活動支援センター N=13	7 53.8%	1 7.7%	3 23.1%	2 15.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
その他 N=48	23 47.9%	1 2.1%	5 10.4%	3 6.3%	5 10.4%	8 16.7%	3 6.3%	0 0.0%	48 100.0%
無回答 N=21	7 33.3%	0 0.0%	2 9.5%	1 4.8%	1 4.8%	3 14.3%	6 28.6%	1 4.8%	21 100.0%
全体 N=139	53 38.1%	5 3.6%	13 9.4%	12 8.6%	13 9.4%	24 17.3%	18 12.9%	1 0.7%	139 100.0%

(3) 事業所外養成研修等の受講の有無

「ピアサポート活動従事者が従事する事業所の主な障害福祉サービスの種類」と「事業所外の養成研修等の受講の有無」との関係を見ると、就労系サービスでは「受けさせたことはない」が80.6%であり、逆に相談系サービスや地域活動支援センターでは「受けさせたことがある」がそれぞれ71.4%、61.5%であった。

図表 2-95 障害福祉サービスの種類と
事業所外養成研修等の受講の有無のクロス表 (SA)

	受けさせたことが ある	受けさせたことは ない	無回答	合計
就労系サービス N=36	7 19.4%	29 80.6%	0 0.0%	36 100.0%
相談系サービス N=21	15 71.4%	6 28.6%	0 0.0%	21 100.0%
地域活動支援センター N=13	8 61.5%	5 38.5%	0 0.0%	13 100.0%
その他 N=48	25 52.1%	22 45.8%	1 2.1%	48 100.0%
無回答 N=21	9 42.9%	11 52.4%	1 4.8%	21 100.0%
全体 N=139	64 46.0%	73 52.5%	2 1.4%	139 100.0%

(4) ピアサポート活動従事者の業務内容

「ピアサポート活動従事者が従事する事業所の主な障害福祉サービスの種類」と「正職員・非正職員のピアサポート活動従事者の業務内容」との関係を見ると、就労系サービスでは「⑩書類作成（利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録）（支援に関わる文書作成）」が80.6%と最も多く、次いで「⑪会議（ケア会議を含む）の企画・運営・参加（会議参加及び議事進行）」（61.1%）、「②事業所の利用者と対面して面談する業務（面談・面接）」（55.6%）、「⑱事業所の設備維持管理（備品管理、清掃など）（庶務）」（55.6%）であった。

一方、相談系サービスでは、「②事業所の利用者と対面して面談する業務（面談・面接）」が90.5%と最も多く、次いで「⑦事業所の利用者と通信手段（電話やメールなど）を用いて行う業務（利用者との連絡及び電話相談等）」（76.2%）であった。地域活動支援センターでは「②事業所の利用者と対面して面談する業務（面談・面接）」「⑫利用者によるグループ活動（利用者会など）の企画・運営・支援（グループ活動支援）」「⑬地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施（病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む）（啓発活動）」がそれぞれ84.6%と最も多かった。

なお、相談系サービスでは18業務中15業務で、ピアサポート活動従事者が業務として従事している事業所の割合が5割以上であった。

図表 2-96 障害福祉サービスの種類と

正職員・非正職員のピアサポート活動従事者のピアサポート業務内容の実施割合

	業務内容	就労系サービス	相談系サービス	地域活動支援センター	その他	無回答	合計
件数	① 事業所の利用者に同行して行う業務(同行支援)	36	21	13	48	21	139
	② 事業所の利用者と対面して面談する業務(面談・面接)	10	13	6	26	10	65
	③ 事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務(家庭訪問)	20	19	11	32	12	94
	④ 事業所の利用者以外の支援対象者(例えば、施設への入所者や入院患者)と対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)	3	15	5	16	7	46
	⑤ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)	3	15	5	16	7	46
	⑥ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)	11	15	6	19	9	60
	⑦ 関係機関と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(関係機関直接連絡調整)	11	15	6	22	10	64
	⑧ 事業所の利用者と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者との連絡及び電話相談等)	19	16	9	23	10	77
	⑨ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者以外との連絡及び電話相談等)	6	9	7	15	7	44
	⑩ 家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(家族連絡及び電話相談等)	10	13	4	18	9	54
	⑪ 自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)	16	13	6	23	11	69
	⑫ 会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加(会議参加及び議事進行)	22	15	6	29	11	83
	⑬ 利用者によるグループ活動(利用者会など)の企画・運営・支援(グループ活動支援)	11	11	11	22	10	65
	⑭ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施(病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む)(啓発活動)	10	11	11	24	11	67
	⑮ 他事業所職員や関係団体(障害者団体など)との交流、情報交換に関する企画・運営・参加(関係機関との連携)	13	14	9	26	14	76
	⑯ ⑪～⑭以外の企画・運営に関する業務(支援に関わる研修会やイベントの企画、およびその事務作業)(企画・立案)	8	13	7	19	11	58
	⑰ 書類作成(利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録)(支援に関わる文書作成)	29	15	10	39	13	106
	⑱ 事業所の運営管理事務(経理、人事など)(総務)	10	4	4	15	6	39
	⑲ 事業所の設備維持管理(備品管理、清掃など)(庶務)	20	6	10	24	8	68
割合	① 事業所の利用者に同行して行う業務(同行支援)	27.8%	61.9%	46.2%	54.2%	47.6%	46.8%
	② 事業所の利用者と対面して面談する業務(面談・面接)	55.6%	90.5%	84.6%	66.7%	57.1%	67.6%
	③ 事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務(家庭訪問)	8.3%	71.4%	38.5%	33.3%	33.3%	33.1%
	④ 事業所の利用者以外の支援対象者(例えば、施設への入所者や入院患者)と対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)	8.3%	71.4%	38.5%	33.3%	33.3%	33.1%
	⑤ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)	30.6%	71.4%	46.2%	39.6%	42.9%	43.2%
	⑥ 関係機関と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(関係機関直接連絡調整)	30.6%	71.4%	46.2%	45.8%	47.6%	46.0%
	⑦ 事業所の利用者と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者との連絡及び電話相談等)	52.8%	76.2%	69.2%	47.9%	47.6%	55.4%
	⑧ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者以外との連絡及び電話相談等)	16.7%	42.9%	53.8%	31.3%	33.3%	31.7%
	⑨ 家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(家族連絡及び電話相談等)	27.8%	61.9%	30.8%	37.5%	42.9%	38.8%
	⑩ 自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)	44.4%	61.9%	46.2%	47.9%	52.4%	49.6%
	⑪ 会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加(会議参加及び議事進行)	61.1%	71.4%	46.2%	60.4%	52.4%	59.7%
	⑫ 利用者によるグループ活動(利用者会など)の企画・運営・支援(グループ活動支援)	30.6%	52.4%	84.6%	45.8%	47.6%	46.8%
	⑬ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施(病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む)(啓発活動)	27.8%	52.4%	84.6%	50.0%	52.4%	48.2%
	⑭ 他事業所職員や関係団体(障害者団体など)との交流、情報交換に関する企画・運営・参加(関係機関との連携)	36.1%	66.7%	69.2%	54.2%	66.7%	54.7%
	⑮ ⑪～⑭以外の企画・運営に関する業務(支援に関わる研修会やイベントの企画、およびその事務作業)(企画・立案)	22.2%	61.9%	53.8%	39.6%	52.4%	41.7%
	⑯ 書類作成(利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録)(支援に関わる文書作成)	80.6%	71.4%	76.9%	81.3%	61.9%	76.3%
	⑰ 事業所の運営管理事務(経理、人事など)(総務)	27.8%	19.0%	30.8%	31.3%	28.6%	28.1%
	⑲ 事業所の設備維持管理(備品管理、清掃など)(庶務)	55.6%	28.6%	76.9%	50.0%	38.1%	48.9%

(注1) 各項目の実施割合の算出方法は下記の通りである。

$$\text{各項目の実施割合(\%)} = \frac{\text{当該業務に従事している雇用しているピアサポート活動従事者が1人以上いると回答した事業所数}}{\text{雇用しているピアサポート活動従事者がいると回答した事業所数}}$$

(注2) 割合が50%以上の項目は網掛けをしている。

(5) 従事する主な障害福祉サービスの種類

「活動従事者調査におけるピアサポート活動従事者本人の主たる障害」と「従事する主な障害福祉サービス」との関係を見ると、身体障害では27.7%が「相談系サービス」に従事している一方、精神障害では「就労系サービス」に20.9%が従事していた。

図表 2-97 ピアサポート活動従事者本人の主たる障害と
従事する主な障害福祉サービスの種類のクロス表 (SA)

	就労系サービス	相談系サービス	地域活動支援センター	その他	無回答	合計
身体障害 N=112	22 19.6%	31 27.7%	6 5.4%	42 37.5%	11 9.8%	112 100.0%
知的障害 N=13	2 15.4%	1 7.7%	0 0.0%	9 69.2%	1 7.7%	13 100.0%
精神障害 N=115	24 20.9%	12 10.4%	20 17.4%	34 29.6%	25 21.7%	115 100.0%
難病 N=5	2 40.0%	1 20.0%	0 0.0%	1 20.0%	1 20.0%	5 100.0%
その他 N=3	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	3 100.0%
無回答 N=9	2 22.2%	0 0.0%	0 0.0%	3 33.3%	4 44.4%	9 100.0%
全体 N=257	53 20.6%	45 17.5%	26 10.1%	91 35.4%	42 16.3%	257 100.0%

(6) ピアサポート活動に関するスキル向上の方法

活動従事者調査において、従事する主な障害福祉サービスとピアサポート活動に関するスキル向上の方法との関係を見ると、就労系サービスでは、「上司や同僚から業務の中で都度、指導や助言をされている」が47.2%と最も多いが、「特に何もしていない」も20.8%と比較的多かった。

相談系サービスでは「業務として外部研修を受講している」が73.3%、「業務外で研修会や書籍等により学習している」が66.7%と多く、地域活動支援センターでは「上司や同僚から業務の中で都度、指導や助言をされている」が61.5%、「業務として法人内で実施する研修を受講している」が57.7%と多かった。

図表 2-98 障害福祉サービスの種類と
ピアサポート活動に関するスキル向上の方法のクロス表 (MA)

	就労系サービス	相談系サービス	地域活動支援センター	その他	無回答	全体
回答件数	N=53	N=45	N=26	N=91	N=42	N=257
上司や同僚から定期的な指導や助言をされている	10 18.9%	11 24.4%	7 26.9%	32 35.2%	8 19.0%	68 26.5%
上司や同僚から業務の中で都度、指導や助言をされている	25 47.2%	25 55.6%	16 61.5%	55 60.4%	14 33.3%	135 52.5%
業務外で研修会や書籍等により学習している	15 28.3%	30 66.7%	12 46.2%	55 60.4%	15 35.7%	127 49.4%
業務として法人内で実施する研修を受講している	13 24.5%	18 40.0%	15 57.7%	30 33.0%	6 14.3%	82 31.9%
業務として外部研修を受講している	18 34.0%	33 73.3%	12 46.2%	36 39.6%	9 21.4%	108 42.0%
特に何もしていない	11 20.8%	2 4.4%	1 3.8%	5 5.5%	3 7.1%	22 8.6%
その他	0 0.0%	3 6.7%	1 3.8%	5 5.5%	1 2.4%	10 3.9%
無回答	3 5.7%	1 2.2%	2 7.7%	1 1.1%	9 21.4%	16 6.2%

2) 事業所外の養成研修等の受講の有無別集計結果

(1) 期待される利用者への効果および実際の効果（平均値）の関係

事業所外の養成研修等の受講の有無別に期待される利用者への効果をみると、全ての項目で「事業所外の養成研修等の受講あり」が「事業所外の養成研修等の受講なし」よりも期待される効果が高かった。また、受講の有無別に期待される効果の差をみると、「⑤経験者ならではの、インフォーマル資源の活用方法を伝えられる」と「⑥経験者ならではの、生活の知恵を伝えられる」において、有意水準1%で有意な差がみられた。

次に、事業所外の養成研修等の受講の有無別に利用者への実際の効果をみると、全ての項目で「事業所外の養成研修等の受講あり」が「事業所外の養成研修等の受講なし」よりも効果が高かった。また、受講の有無別に実際の効果の差をみると、「①利用者の具体的な生活像が見えやすくなる」、「②利用者の不安・孤独が解消される」、「③障害特性にあった福祉サービス等の活用の仕方を提案できる」、「⑤経験者ならではのインフォーマルな資源の活用方法を伝えられる」、「⑥経験者ならではの、生活の知恵を伝えられる」、「⑦経験者ならではの、気持ちにより添った言葉を掛けることができる」といった多くの項目において、有意水準1%で有意な差がみられた。

図表 2-99 事業所外の養成研修等の受講の有無別の期待される利用者への効果および実際の効果の関係

利用者に与えるプラスの効果	期待値(平均値)			実際の効果(平均値)		
	事業所外の養成研修等の受講あり N=64	事業所外の養成研修等の受講なし N=73	結果	事業所外の養成研修等の受講あり N=64	事業所外の養成研修等の受講なし N=73	結果
① 利用者の具体的な生活像が見えやすくなる	1.143	0.870	*	1.081	0.667	**
② 利用者の不安・孤独が解消される	1.391	1.129	*	1.274	0.896	**
③ 障害特性にあった福祉サービス等の活用の仕方を提案できる	1.063	0.779	*	1.000	0.492	**
④ 専門職と利用者を媒介することで、専門職と利用者のコミュニケーションが促進される	0.952	0.824		0.983	0.585	*
⑤ 経験者ならではの、インフォーマル資源の活用方法を伝えられる	1.375	0.897	**	1.213	0.554	**
⑥ 経験者ならではの、生活の知恵を伝えられる	1.438	1.029	**	1.339	0.758	**
⑦ 経験者ならではの、気持ちにより添った言葉を掛けることができる	1.531	1.296		1.306	0.912	**
⑧ 利用者にとって貴重な(回復の)モデルとなる	1.375	1.127		1.177	0.794	*
⑨ 利用者の意思表明を促進できる	1.125	0.943		0.952	0.731	
⑩ 前向きに活動している仲間存在を知り、利用者が夢や希望を口にできるようになる	1.266	1.118		1.016	0.738	
⑪ (たとえば、退院・退所や就労などの自立生活に関する)目標への意欲が向上する	1.063	0.912		0.839	0.727	
⑫ 将来に希望が持てるようになる	1.156	0.941		0.000	0.000	
⑬ 経験者の助言を求めている利用者のニーズを満たすことができる	1.141	0.841	*	0.919	0.697	**
⑭ 専門職への不信感がある利用者とも信頼関係が築きやすくなる	1.031	0.735		0.903	0.515	**

(注1) *: $p < 0.05$, **: $p < 0.01$ 、なお、1%水準で有意差がみられたものには網掛けをしている。

(注2) 検定には Mann-Whitney の U 検定を用いた。

(注3) 期待値(平均値)については、回答を「とても期待している」:+2、「期待している」:+1、「どちらともいえない」:0、「期待していない」:-1、「まったく期待していない」:-2と点数化した上で、合計点数を回答件数(欠損値除く)で除して算出している。(以下同様)

(注4) 実際の効果(平均値)については、回答を「とても効果がある」:+2、「効果がある」:+1、「どちらともいえない」:0、「効果はない」:-1、「まったく効果はない」:-2と点数化した上で、合計点数を回答件数(欠損値除く)で除して算出している。(以下同様)

(注5) 表にある回答件数(N)は欠損値も含まれている点に留意が必要である。(平均値を算出する際は除いている)

(2) 期待される利用者への効果および実際の効果（平均値）の関係

事業所外の養成研修等の受講の有無別に期待される事業所の他の職員への効果をみると、全ての項目で「事業所外の養成研修等の受講あり」が「事業所外の養成研修等の受講なし」よりも期待される効果が高かった。

事業所外の養成研修等の受講の有無別に事業所の他の職員に与える実際の効果をみると、全ての項目で「事業所外の養成研修等の受講あり」が「事業所外の養成研修等の受講なし」よりも実際の効果が高かった。また、「①障害特性への理解が深まる」、「⑤自立生活を送る障害者を具体的に知ることが出来る」において有意水準1%で有意な差がみられた。

**図表 2-100 事業所外の養成研修等の受講の有無別の
事業所の他の職員に与えるプラスの効果および実際の効果の関係**

事業所の他の職員に与えるプラスの効果	期待値(平均値)			実際の効果(平均値)		
	事業所外の養成研修等の受講あり N=64	事業所外の養成研修等の受講なし N=73	結果	事業所外の養成研修等の受講あり N=64	事業所外の養成研修等の受講なし N=73	結果
① 障害特性への理解が深まる	1.297	1.087		1.317	0.833	**
② 利用者の幅広い情報収集ができるようになる	1.063	0.901		0.968	0.687	*
③ 利用者のニーズを把握しやすくなる	1.156	0.829	*	1.000	0.697	*
④ 本人を中心とした支援が浸透する	1.188	0.871	*	1.063	0.657	*
⑤ 自立生活を送る障害者を具体的に知ることが出来る	1.188	0.855	**	1.079	0.646	**
⑥ 障害者である同僚がいることで、利用者の自立や回復を想像出来るようになる	1.063	0.913		0.857	0.692	
⑦ 障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を理解するようになる	1.313	1.043	*	1.175	0.833	*
⑧ 障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を尊重するようになる	1.141	0.986		1.063	0.758	*
⑨ 障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の可能性を信じられるようになる	1.219	1.058		1.095	0.877	
⑩ 障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の挑戦を後押しするような職場の雰囲気形成されるようになる	1.156	0.986		0.984	0.687	*
⑪ 適切な対応をすれば回復することがわかり、仕事のやりがいにつながる	0.938	0.855		0.889	0.585	*

(注1) * : p<0.05、** : p<0.01、なお、1%水準で有意差がみられたものには網掛けをしている。

(注2) 検定には Mann-Whitney の U 検定を用いた。

(注3) 表にある回答件数(N)は欠損値も含まれている点に留意が必要である。(平均値を算出する際は除いている)

3) ピアサポート活動従事者の活用形態別集計

(1) ピアサポート活動従事者の今後の活用状況

「ピアサポート活動従事者の活用形態」と「ピアサポート活動従事者の現在および今後の活用状況」との関係を見ると、正職員がいる事業所では32.8%が「現在雇用しており、今後は増員していく」と回答した。また、非正職員がいる事業所でも25.3%が「現在雇用しており、今後は増員していく」と回答した。

一方、ピアサポート活動従事者がいない事業所では、36.5%が「現在雇用していないが、今後雇用予定である」と回答した。

図表 2-101 ピアサポート活動従事者の活用形態と
ピアサポート活動従事者の現在の活用状況・今後の活用意向のクロス表(S A)

	現在雇用しており、 今後は増員していく	現在雇用しており、 今後も人数を維持する	現在雇用しているが、 今後は減員する	現在雇用していないが、 今後雇用予定である	現在雇用しておらず、 今後も雇用する予定はない	無回答	合計
正職員がいる事業所 N=64	21 32.8%	39 60.9%	1 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	3 4.7%	64 100.0%
非正職員がいる事業所 N=75	19 25.3%	52 69.3%	1 1.3%	0 0.0%	0 0.0%	3 4.0%	75 100.0%
ボランティアや 派遣がいる事業所 N=44	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 25.0%	30 68.2%	3 6.8%	44 100.0%
ピアサポート活動従事者 がいない事業所 N=96	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	35 36.5%	54 56.3%	7 7.3%	96 100.0%
無回答 N=2	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	2 100.0%
全体 N=281	40 14.2%	91 32.4%	2 0.7%	46 16.4%	85 30.2%	17 6.0%	281 100.0%

(注) ピアサポート活動従事者がいない事業所は「正職員・非正職員・ボランティア、派遣等に関わらずピアサポート活動に従事する人が一人もいない事業所」を指している。(以下同様)

(2) 働いているピアサポート活動従事者を対象とした必要な養成研修等のプログラム

働いているピアサポート活動従事者を対象とした養成研修等のプログラムを活用形態別にみると、正職員を活用している事業所では「利用者の権利擁護・虐待防止に関する考え方」(43.3%)、ボランティアや派遣がいる事業所では「守秘義務等の職業倫理」(61.1%)や「病状や体調の自己管理スキル」(52.8%)、ピアサポート活動従事者がいない事業所では「グループ活動全般の手法(ロールプレイングなど)」(40.9%)が全体や他の活用形態に比べると回答割合が高かった。

図表 2-102 ピアサポート活動従者の活用形態と
働いているピアサポート活動従事者を対象とした必要な養成研修等のプログラムのクロス表 (MA)

	正職員がいる事業所	非正職員がいる事業所	ボランティアや派遣がいる事業所	ピアサポート活動従事者がいない事業所	全体
回答件数	N=60	N=63	N=36	N=66	N=225
障害者福祉施策の概論	14 23.3%	21 33.3%	4 11.1%	9 13.6%	48 21.3%
ピアサポート活動全般に関する概論	31 51.7%	36 57.1%	21 58.3%	37 56.1%	125 55.6%
職員としてのピアサポート活動に関する概論	31 51.7%	30 47.6%	12 33.3%	38 57.6%	111 49.3%
グループ活動全般の手法(ロールプレイングなど)	18 30.0%	16 25.4%	9 25.0%	27 40.9%	70 31.1%
面接技法	22 36.7%	10 15.9%	13 36.1%	16 24.2%	61 27.1%
利用者の権利擁護・虐待防止に関する考え方	26 43.3%	23 36.5%	12 33.3%	14 21.2%	75 33.3%
守秘義務等の職業倫理	21 35.0%	27 42.9%	22 61.1%	24 36.4%	94 41.8%
事業所での実習等の実地演習の手法(組み立て方)	8 13.3%	9 14.3%	2 5.6%	14 21.2%	33 14.7%
他の職員との協働、チーム支援の手法	24 40.0%	17 27.0%	14 38.9%	25 37.9%	80 35.6%
労働者としての権利と義務	8 13.3%	5 7.9%	7 19.4%	9 13.6%	29 12.9%
職場マナーなど社会人としての基本	21 35.0%	16 25.4%	13 36.1%	25 37.9%	75 33.3%
病状や体調の自己管理スキル	21 35.0%	22 34.9%	19 52.8%	25 37.9%	87 38.7%
その他	2 3.3%	1 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	3 1.3%
無回答	1 1.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.5%	2 0.9%

(注) 全体および各活用形態において上位3項目については網掛けを行っている。

(3) ピアサポート活動業務の実施割合およびピアサポート活動業務に対して意義を感じている割合

活動従事者調査において、ピアサポート活動従事者の活用形態別にピアサポート活動業務の実施割合をみると、全ての項目で「正職員」が「正職員以外の者」よりも活動の実施割合が高かった。

また、「活用形態（正職員、正職員以外の2群）」と「ピアサポート活動業務の実施割合（実施している、実施していないの2群）」との関係について、「⑥関係機関と対面して行う業務（同行、面談、訪問含む）（関係機関直接連絡調整）」「⑩自事業所以外の関係機関と通信手段（電話やメールなど）を用いて行う業務（関係機関連絡調整）」「⑰事業所の運営管理事務（経理、人事など）（総務）」の項目で有意水準1%で有意な差がみられた。

また、ピアサポート活動従事者の活用形態別にピアサポート活動業務に対して意義を感じている割合（意義を感じている、意義を感じていないの2群）をみると、「②事業所の利用者と対面して面談する業務（面談・面接）」や「⑭他事業所職員や関係団体（障害者団体など）との交流、情報交換に関する企画・運営・参加（関係機関との連携）」等の項目では、正職員の方が意義とじている割合が高かった。一方、「⑪会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加（会議参加及び議事進行）」や「⑯書類作成（利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録）（支援に関わる文書作成）」では、正職員以外の方が意義を感じている割合が高かった。

**図表 2-103 ピアサポート活動従事者の活用形態別
ピアサポート活動業務の実施割合およびピアサポート活動業務に対して意義を
感じている割合（S A）**

ピアサポート活動の業務内容	実施割合			意義を感じている割合		
	正職員雇用	正職員以外の雇用	結果	正職員雇用	正職員以外の雇用	結果
① 事業所の利用者に同行して行う業務（同行支援）	66.7%	53.6%		76.3%	76.0%	
② 事業所の利用者と対面して面談する業務（面談・面接）	84.2%	71.3%	*	84.0%	82.0%	
③ 事業所の利用者宅に訪問（家事援助含む）して行う業務（家庭訪問）	48.0%	33.3%	*	60.7%	64.2%	
④ 事業所の利用者以外（例えば、施設への入所者や入院患者）と対面して行う業務（利用者以外との面談・面接）	50.0%	45.5%		61.5%	64.6%	
⑤ 家族と対面して行う業務（同行、面談、訪問含む）（家族直接支援）	59.6%	45.5%		63.0%	64.2%	
⑥ 関係機関と対面して行う業務（同行、面談、訪問含む）（関係機関直接連絡調整）	72.7%	51.4%	**	75.8%	64.9%	
⑦ 事業所の利用者と通信手段（電話やメールなど）を用いて行う業務（利用者との連絡及び電話相談等）	73.7%	63.4%		65.9%	69.1%	
⑧ 事業所の利用者以外（例えば、施設への入所者や入院患者）と通信手段（電話やメールなど）を用いて行う業務（利用者以外との連絡及び電話相談等）	55.1%	36.7%	*	50.6%	55.9%	
⑨ 家族と通信手段（電話やメールなど）を用いて行う業務（家族連絡及び電話相談等）	58.0%	40.2%	*	55.4%	53.2%	
⑩ 自事業所以外の関係機関と通信手段（電話やメールなど）を用いて行う業務（関係機関連絡調整）	75.8%	51.9%	**	70.0%	63.2%	
⑪ 会議（ケア会議を含む）の企画・運営・参加（会議参加及び議事進行）	79.2%	74.3%		75.3%	78.8%	
⑫ 利用者によるグループ活動（利用者会など）の企画・運営・支援（グループ活動支援）	64.6%	60.9%		68.9%	76.0%	
⑬ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施（病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む）（啓発活動）	68.0%	65.7%		73.9%	75.5%	
⑭ 他事業所職員や関係団体（障害者団体など）との交流、情報交換に関する企画・運営・参加（関係機関との連携）	81.2%	70.6%		77.4%	72.9%	
⑮ ⑪～⑭以外の企画・運営に関する業務（支援に関わる研修会やイベントの企画、およびその事務作業）（企画・立案）	64.6%	51.4%		66.7%	65.6%	
⑯ 書類作成（利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録）（支援に関わる文書作成）	90.9%	77.3%	*	68.4%	78.7%	
⑰ 事業所の運営管理事務（経理、人事など）（総務）	45.0%	20.2%	**	50.6%	41.9%	
⑱ 事業所の設備維持管理（備品管理、清掃など）（庶務）	71.6%	53.6%	*	56.5%	62.9%	

（注1）* : p<0.05、** : p<0.01、なお、1%水準で有意差がみられたものには網掛けをしている。

（注2）検定にはカイニ乗検定を用いた。なお、無回答は除いている。

(4) 今後、業務としてピアサポート活動を行う時間に対する意向

「活動従事者調査におけるピアサポート活動従事者の活用形態」と「今後、業務としてピアサポート活動を行う時間に対する意向」との関係を見ると、全体では31.1%が「今より活動時間を増やしたい」と回答した。また、活用形態別で見ると、正職員では22.1%、正職員以外では37.6%が「今より活動時間を増やしたい」と回答した。

**図表 2-104 ピアサポート活動従事者の活用形態と
今後、業務としてピアサポート活動を行う時間に対する意向のクロス表 (SA)**

	今より活動時間を 増やしたい	今の活動時間を 維持したい	今より活動時間を 減らしたい	業務としての ピアサポート活動 を辞めたい	無回答	合計
正職員雇用 N=104	23 22.1%	68 65.4%	3 2.9%	3 2.9%	7 6.7%	104 100.0%
正職員以外の雇用 N=141	53 37.6%	71 50.4%	4 2.8%	3 2.1%	10 7.1%	141 100.0%
無回答 N=12	4 33.3%	4 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	4 33.3%	12 100.0%
全体 N=257	80 31.1%	143 55.6%	7 2.7%	6 2.3%	21 8.2%	257 100.0%

4) ピアサポート活動のスキルを向上させるための研修内容

ピアサポート活動のスキルを向上させるための研修内容をみると、「①ピアサポート活動従事者調査」では「ピアサポート活動全般に関する概論」が57.1%と最も多く、次いで「他の職員との協働、チーム支援の手法」(51.3%)、「職員としてのピアサポート活動に関する概論」(49.6%)であった。一方、「②事業所調査」では、「ピアサポート活動全般に関する概論」が55.6%と最も多く、次いで「職員としてのピアサポート活動に関する概論」(49.3%)、「守秘義務等の職業倫理」(41.8%)であった。両者を比較すると、「支援計画の立て方組み方」は「①ピアサポート活動従事者調査」では6番目に多いが、「②事業所調査」では11番目となっている一方、「守秘義務等の職業倫理」では「①ピアサポート活動従事者調査」では11番目に多いのに対し、「②事業所調査」では3番目に多く、これら2項目については両方で傾向が異なっていた。

図表 2-105 ピアサポート活動のスキル向上させるための研修内容 (MA)
(ピアサポート活動従事者調査と事業所調査の比較)

	①ピアサポート活動従事者調査	②事業所調査	回答割合の差 (①-②、ポイント)
回答件数	N=224	N=225	
ピアサポート活動全般に関する概論	128 57.1%	125 55.6%	1.6
他の職員との協働、チーム支援の手法	115 51.3%	80 35.6%	15.8
職員としてのピアサポート活動に関する概論	111 49.6%	111 49.3%	0.2
病状や体調の自己管理スキル	100 44.6%	87 38.7%	6.0
利用者の権利擁護・虐待防止に関する考え方	92 41.1%	75 33.3%	7.7
支援計画の立て方組み立て方	90 40.2%	33 14.7%	25.5
面接技法	86 38.4%	61 27.1%	11.3
グループ活動全般の手法 (ロールプレイングなど)	84 37.5%	70 31.1%	6.4
障害者福祉施策の概論	82 36.6%	48 21.3%	15.3
職場マナーなど社会人としての基本	82 36.6%	75 33.3%	3.3
守秘義務等の職業倫理	77 34.4%	94 41.8%	▲ 7.4
労働者としての権利と義務	54 24.1%	29 12.9%	11.2
その他	15 6.7%	3 1.3%	5.4
無回答	6 2.7%	2 0.9%	1.8

(注) 上位3項目については網掛けを行っている。

Ⅲ. ヒアリング調査結果

1. 調査概要

1) 目的

ヒアリング調査については主に以下の点を明らかにするために実施した。

- ・ピアサポート活動従事者の職務内容
- ・ピアサポート活動従事者と他の専門職との有効性の違い
- ・ピアサポート活動従事者の支援を受けることによる効果

2) 実施方法

調査対象は、有識者等の推薦にもとづきピアサポート活動を行っている障害福祉サービス事業所を抽出した。その上で、以下の①～④のプロセスで調査を実施した。

具体的には、障害福祉サービス事業所の管理者等にピアサポート活動従事者が支援を担当したケースで、サービス提供目標が達成されたケースを選んでもらい、そのケース本人と支援を担当した職員（以下、ケース担当者）および担当したピアサポート活動従事者（以下、担当ピアサポート活動従事者）に対し、ヒアリング調査を実施した。なお、抽出したケースは、これまでの先行研究でピアサポート活動従事者のかかわり方があまり把握されていない精神障害者を対象とし、また、支援を行うピアサポート活動従事者も精神障害者であるケースを抽出した。

一連の調査は平成 27 年 8 月から平成 28 年 1 月に実施した。

①事業所概要に関するヒアリング調査の実施

- ・ 実施事業および事業所の特徴について事業所の管理者等に確認した。

②ケースの抽出

- ・ ①で実施した障害福祉サービス事業所の管理者等に対して、ピアサポート活動従事者が支援にかかわり「サービス提供目標が達成されたケース」¹⁸の抽出を依頼した。なお、調査対象となったケースについては、事業所の管理者等が本事業の趣旨と調査の内容をケース本人に説明し、ケース本人から調査協力に同意したケースのみを対象とし、同意した場合は同意書を事業所に提出していただいた。

③ケースに関する資料の確認

- ・ ケースの活動状況がわかる資料（日報、ケース記録など）を提供してもらい、支援のきっかけから終了までのプロセスを事前に確認した。特に、その中で担当ピアサポート活動従事者のかかわり方を確認した。

④ケース本人、ケース担当者、ケースに係ったピアサポート活動従事者への聞き取り実施

- ・ ③の事前確認にもとづき、ケース本人、ケース担当者、担当ピアサポート活動従

¹⁸ 「サービス目標が達成されたケース」とは、たとえば、就労移行支援事業所の場合、ケース本人が「就職した」場合に、「サービス目標が達成されたケース」として抽出した。基準は事業所及びケースごとに違うため、各ケースの「サービス提供目標が達成された」とする判断基準は後述する。

事者に対し聞き取り調査を行った。

- ・ ケース本人に対しては、担当ピアサポート活動従事者の支援に対する感想や効果について確認した。
- ・ ケース担当者に対しては、支援の関わり始めから支援の終結までの内容を確認した。その中でも、特に支援のポイントや相談等の具体的な内容について詳細に確認した。
- ・ 担当ピアサポート活動従事者に対しては、ケースに対するピアサポート活動従事者としての仕事内容を確認した。
- ・ なお、ケース本人への調査の際は、事業所の判断で、単独で行う場合とケース担当者またはケースに係ったピアサポート活動従事者が同席して行う場合とがあった。また、ケース担当者と担当ピアサポート活動従事者が同一人物の場合もあった。

2. 調査対象

1) 調査対象事業所

有識者の推薦により、いくつかの調査対象事業所が抽出され、その中で調査協力に同意いただいた以下の4事業所を調査対象とした（図表3-1）。各事業所の特徴と各事業所におけるピアサポート活動従事者の活用方針は図表3-2、図表3-3の通りであり、各事業所とも、ピアサポート活動従事者を積極的に活用するとの方針が示されていた。

図表 3-1 調査対象事業所

事業所名	所在地	調査対象とした事業	職員数
A事業所	神奈川県 横浜市	就労継続支援B型	法人職員数 22人 (内ピアサポート活動従事者：6人) 事業所職員数 10人 (内ピアサポート活動従事者：6人)
B事業所	千葉県 流山市	生活訓練（通所・訪問による） 就労移行支援 就労継続支援B型	法人職員数 28人 (内ピアサポート活動従事者：13人) 事業所職員数 7人 (内ピアサポート活動従事者：4人)
C事業所	兵庫県 洲本市	計画相談 地域移行・地域定着	法人職員数 232人 事業所職員数 26人 (内ピアサポート活動従事者：10人)
D事業所	福岡県 福岡市	生活訓練（通所） 就労継続支援B型 計画相談	法人職員数 30人 (内ピアサポート活動従事者：7人) 事業所職員数 6人

図表 3-2 各事業所の特徴

事業所名等		概要
A 事 業 所	運営 主体	・ 特定非営利活動法人
	関連 法人	・ 特になし
	実施 事業	・ 就労継続支援B型、就労移行支援、地域活動支援センター
	特徴	・ 就労継続支援B型事業所では、菓子作りや配達、清掃といった活動を行っている。なお、工賃は市内平均に比べると高い。
B 事 業 所	運営 主体	・ 株式会社
	関連 法人	・ 医療法人（精神科診療所、精神科デイケアなど）
	実施 事業	・ 就労移行支援、就労継続支援B型、生活訓練（通所、訪問）
	特徴	・ 障害福祉サービス事業のほかに、飲食事業（カフェ）、医療関係支援事業、不動産業務事業（精神障害者の一人暮らしを支援するための事業）、人材開発・研修関連事業等を実施している。 ・ 職員が障害福祉サービスのプログラムを開発し、実践している。
C 事 業 所	運営 主体	・ 医療法人（障害者生活支援センター：指定相談事業実施）
	関連 法人	・ 医療法人（精神科病院、訪問看護）
	実施 事業	・ 就労移行支援、地域活動支援センター、生活介護、就労継続支援B型、自立訓練、共同生活介護など
	特徴	・ ピアサポート活動従事者は地域移行・地域定着に関する相談支援等で活躍している。 ・ 当事業所の地域では、入院患者本人の意向を踏まえ、精神科病院からの地域移行を検討する戦略会議が創設されており、行政や関係医療機関の担当者、社会資源の関係者、当事業所の担当者等が参加して、精神科病院からの地域移行の対象の検討や、地域移行に関する支援の進捗状況等の報告が行われている。 ・ 当事業所では、戦略会議内での意見等を踏まえ、支援を行っている。
D 事 業 所	運営 主体	・ 社会福祉法人
	関連 法人	・ 特になし
	実施 事業	・ 就労継続支援B型（数か所）、自立訓練（生活訓練 通所型）、地域活動支援センター、区から委託を受けた相談支援センター
	特徴	・ 前身の地域作業所の頃から継続して利用している人が多い。精神障害者等が地域で活動する場として位置づけられ、当事業所が設立された。 ・ 入院等により、自信を失いかけた精神障害者に居場所を提供し、当事業所での活動を通じて、楽しさや生きる喜びを感じてもらうことを重視した支援を行っている。自信を取り戻すことで、地域での自立した生活につなげることを目的としている。

図表 3-3 各事業所のピアサポート活動従事者の活用方針

事業所名	概要
A事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人として、働く場の提供という方針を示しており、ピアサポート活動従事者についても、働くという視点から積極的に採用するという方針を打ち出している。 ・ ピアサポート活動従事者を採用する際は、利用者の中から本人の希望を踏まえた上で、採用面接等を実施している。障害の状態や体調に配慮しつつも、基本的には他の職員と同じ業務を担うこととしている。 ・ ピアサポート活動従事者の中には、プロジェクト（たとえば配達など）のリーダーもおり、配達の責任や顧客（委託元）との交渉なども行っている。
B事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・ 精神障害者が社会で活躍できることを経営方針の柱としており、精神障害者を積極的に雇用するという方針を打ち出している。 ・ 障害者本人の能力や適性を踏まえ、各事業の職員として雇用するとともに、必要に応じてピアサポート活動従事者として活躍している。 ・ ピアサポート活動従事者も他の職員と同等の業務を行っており、管理者が利用者との相性や、ピアサポート活動従事者自身の体験（病気等の経験を含む）を踏まえて、適材適所の支援チームを形成し、支援している。 ・ 利用者に対する担当職員（ピアサポート活動従事者であるかどうかにかかわらず）を設定しており、基本的にはその担当職員が中心となり、利用者に対して通所した際の見守りや相談対応等行う体制となっている。
C事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域移行、地域定着等の相談支援の中で、1人の支援対象者に対し、ピアサポート活動従事者2人と、その他の職員を担当として配置している。 ・ ピアサポート活動従事者は、支援対象者に寄り添い、話を聞き、必要なアドバイスを行うといった役割を担っている。 ・ また、ピアサポート活動従事者同士が集まり、普段の支援の状況や悩みなどを話し合う場が設けられている。
D事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所の管理者自身がピアサポート活動従事者の1人となっている。精神障害がある方を支えていきたいという思いがあるピアサポート活動従事者をできる限り採用していきたいと考えている。 ・ 区から委託を受けた相談支援センターでは、ピアサポート活動従事者を採用することが市の方針として示されている。 ・ 原則、利用者に対する担当職員（ピアサポート活動従事者であるかどうかにかかわらず）を設定しており、基本的には担当職員が中心となり見守りや相談等を受ける体制をとっている。

2) 調査対象ケースの概要

ピアサポート活動従事者および各ケースを担当した職員へのヒヤリング調査を行った。本調査にて対象となったケースは、A事業所では2ケース（図表3-4）、B事業所では3ケース（図表3-5）、C事業所およびD事業所では4ケースであった（図表3-6）（図表3-7）。なお、ケース本人が体調不良等の理由によりヒヤリング調査が出来なかった場合は、後日、質問紙形式でピアサポート活動従事者を活用した感想や課題等を把握した。以下は、調査対象ケース自身の陳述である。

図表 3-4 A事業所のケース

ケース名	性別	年代	活用事業	ケース概要 ¹⁹
a1	女性 (精神障害)	30歳代	就労継続支援B型	<p>—事業を活用し就労することができたケース—</p> <p>【支援のきっかけ】</p> <ul style="list-style-type: none"> 情報誌（区の福祉案内）で、利用者本人が直接電話で利用の申し込みを行った。その後、体験利用を踏まえた上で、正式に利用することとなった。 工賃が他の事業所よりも高いことも魅力に感じたとのことであった。 <p>【支援の経過（約9か月利用）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 週に2～3回のペースで通所していた。 利用開始当初から就職したいとの思いが強く、ハローワークや新聞の折り込みの求人広告等の情報をもとに就職活動を行っていた。なお、自身が障害があることを企業側に伝えずに（いわゆるクローズで）活動を行いたいとのことであった。事業所側は本人の就職活動の経過の報告を受けていた。 当事業所での作業は集中して実施している様子であった。 <p>【支援の結末・現在の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> 本人が自発的に行っていた就職活動により、就職が決まったため、当事業所の利用を終了した。 就職後も、当事業所に遊びに来ており、他の利用者とコミュニケーションを取る等、円滑な関係が続いている。
a2	男性 (精神障害)	40歳代	就労継続支援B型	<p>—事業を活用し就労することができたケース—</p> <p>【支援のきっかけ】</p> <ul style="list-style-type: none"> 病院のデイケアの院外レクリエーションで当事業所（前身の作業所のと看）を見学する機会があり、その際に興味を持った。その後、主治医の許可を得て、体験利用をした後、正式に利用することとなった。自宅から近い場所に当事業所があったことも理由としては大きい。 <p>【支援の経過（作業所から通算すると約5年）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 利用開始当初（作業所の頃）は、菓子作りが中心であり、本人は活動にあまり関心を持てなかった様子であり、休みがちであった。その後、メール等の配達の仕事が始まると、この活動が本人に合っていたようであり、継続して通所するようになった。 職員はその様子を見守り、作業のサポートを行った。 <p>【支援の結末・現在の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ピアサポート活動従事者として当事業所に雇用されたことから利用を終了した。初めは週5日の勤務であったが、その後、フルタイムでの勤務となった。

¹⁹ 各ケースの最上段に「サービス目標が達成されたケース」として事業所の管理者が抽出した理由を掲載している。

図表 3-5 B 事業所のケース

ケース名	性別	年代	活用事業	ケース概要
b1	女性 (精神障害)	30 歳代	就労移行支援	<p>—事業を活用し就労することができたケース—</p> <p>【支援のきっかけ】</p> <ul style="list-style-type: none"> 安定して就職したいとの思いから、就労移行支援事業を展開している当事業所を利用することとなった。また、一人暮らしをしたいとの思いも強く、そのための相談があったことや、一人で生活していくための仲間づくりをしたいとの希望を持っていたことも利用する理由であった。 <p>【支援の経過（約2年）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 疑似就労体験（カフェの店員など）、就労に関するミーティング、個別面談、清掃等作業、当事者研究などの当事業所が提供する就労移行支援プログラムを通じて、就職に向けた活動を行った。 また、履歴書の書き方など就職活動に関する具体的な相談を受けたので、助言を行った。 <p>【支援の結末・現在の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> 就労移行支援を通じて就職することができた。その後、職場定着支援を通じて、就職先を訪問し、企業の担当者と話し合い等を行った。また、就職後の本人の様子を確認するとともに、職場での不安等について本人と話し合いも行った。 職場に定着が図られていることが確認できたことから、支援を終了した。
b2	女性 (精神障害)	20 歳代	生活訓練(通所)	<p>—ひきこもりに近い状態から事業所に通所できるようになったケース—</p> <p>【支援のきっかけ】</p> <ul style="list-style-type: none"> 支援を開始する前は、あまり外出しない状態であった。 本人はいずれ一人暮らしや就労したいと考えていたが、本当にできるか自信がないと感じていたことから、まずは、様々な活動に参加し、会話やコミュニケーション、仲間づくりを通じて、社会生活に自信をつけてもらうことを目的として、支援を実施した。 <p>【支援の経過（約1年）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業所を居場所的に活用（ゲームなど本人に関心がある話を投げかけ、できるだけ打ち解けた雰囲気を作る）し、本人が通所したいと思えるように工夫をした。 本人が実施したことがない活動を初めて経験することに対しては極度の緊張があったことから、できる限り、おしゃべりなどの会話を通じて、緊張が解けるように心がけた。 一時、担当ピアサポート活動従事者に依存的になってきたこと（馴れ馴れしく話す、支援とは無関係なお願いをするなど）から、一人の担当職員だけでなく、他の職員も率先してかかわり、相談を受け対応した。 <p>【支援の結末・現在の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> 支援開始当初のひきこもりに近い状態から、定期的に通所することができるようになった。そのため、次の目標である就労に向けた支援を行うため、就労移行支援事業の利用を開始したことから、生活訓練による支援を終了した。

b3	男性 (精神障害)	40 歳代	生活訓練 (通所)	<p>—ひきこもり状態から、外出し事業所に通所できるようになったケース—</p> <p>【支援のきっかけ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本人が昼夜逆転の生活をしており、めったに外出せず、ひきこもり状態であるという相談を家族から受けた。 ・ 上記の相談を受けた結果、訪問による生活訓練を実施し、通所を目指すこととなった。 <p>【支援の経過（約2年）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本人と趣味が近いピアサポート活動従事者が訪問し、まずは本人と信頼関係を築き、外出に関心を持ってもらうよう支援を行った。 ・ 支援開始当初は、ピアサポート活動従事者と本人および利用者家族の3人で会話をした。その後徐々に、ピアサポート活動従事者と本人の2人で会話するようになった。 ・ 利用開始から数か月経過後、本人にテニスの趣味があることがわかり、外出に対する関心を引き出すため、事業所にてテニスを行うプログラムを新しく作った。このプログラムをきっかけに本人は外出するようになった（実際にテニスをした）。 ・ その後、当事業所に通所するようになり、参加するプログラムも徐々に広がっていった。そして、約1年経過後、一人で通所できるようになり、昼夜逆転の生活も改善された。 <p>【支援の結末・現在の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当初の課題であった昼夜逆転の生活やひきこもり状態が解消されたため、生活訓練としての支援を終了した。 ・ その後、他の障害福祉サービスを利用することとなった。
----	--------------	----------	--------------	---

図表 3-6 C事業所のケース

ケース名	性別	年代	活用事業	ケース概要
c1	女性 (精神障害)	40歳代	地域移行 地域定着	<p>—長期入院から退院し、地域定着したケース—</p> <p>【支援のきっかけ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神科病院に入院している本人からの退院したいとの意思表示とともに、地域で行われている戦略会議を通じて、退院し地域で生活するための支援を受けることとなった。(原則、他のケースと同じきっかけ) <p>【支援の経過(約1年)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支援開始当初は、退院し地域で生活することへの不安が強く、支援に対し消極的なことが多かったが、ピアサポート活動従事者が不安に対し丁寧に説明や共感を繰り返すことで、退院することへの不安が徐々に解消されていった。 ・グループホームへの体験外泊やその他の社会資源の紹介を通じて、退院後の生活を支えてくれる機関について理解を進め、退院後の生活のイメージを持てるように支援を行った。 <p>【支援の結末・現在の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・退院後、グループホームでの生活を開始した。その後も一定期間定期的に訪問し、相談対応を行った(退院後のフォローを実施)。
c2	男性 (精神障害)	50歳代	地域移行 地域定着	<p>—長期入院から退院し、地域定着したケース—</p> <p>【支援のきっかけ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神科病院に入院している本人からの退院したいとの意思表示とともに、地域で行われている戦略会議を通じて、退院し地域で生活するための支援を受けることとなった。(原則、他のケースと同じきっかけ) <p>【支援の経過(約2年)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支援開始当初より幻聴に悩まされており、その対処法などについて相談を受けた。 ・(当事業所での)カラオケや散歩などの病院の外での活動を促すとともに、自転車練習など退院後の生活を見越した支援を行った。 ・支援期間中、外泊中に行方不明になったことがあり(幻聴等により急にうずくまってしまう、どこにいるか分からなくなってしまったとのこと)、当初は一人暮らしを想定していたが、グループホーム等の一定の見守りがある環境へ退院することとなった。 ・そうなったときは、周囲の支援者等にSOSを出すことが大切だということを利用者本人と共有した。 <p>【支援の結末・現在の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現状でも幻聴等に悩まされることはあるが、生活自体は落ち着いており、グループホームに退院した。 ・その後も一定期間定期的に訪問し、相談対応を行った(退院後のフォローを実施)。

c3	男性 (精神障害)	20 歳代	地域移行 地域定着	<p style="text-align: center;">—長期入院から退院し、地域定着したケース—</p> <p>【支援のきっかけ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神科病院に入院している本人からの退院したいとの意思表示とともに、地域で行われている戦略会議を通じて、退院し地域で生活するための支援を受けることとなった。(原則、他のケースと同じきっかけ) <p>【支援の経過 (約1年)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支援開始当初は退院後の生活イメージを持ってもらうために、どのような生活を望むかといったことを尋ねたり、地域にある社会資源の概要や特徴(良いところも、悪いところも含め)を伝えた。 ・所持金をほとんど持っていない(お小遣いを使い切っている)ことがよくあったため、その原因と対処法について協議した。 ・また、退院までに自宅外泊を何度か行い、その体験を踏まえて退院に向けた準備をした。 <p>【支援の結末・現在の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支援を通じて、自宅に退院し定着することができた。現在も、訪問看護等を活用しながら生活を続けている。また、国民健康保険や年金などの手続きの相談や就労したいとの意向があったことから、就労移行支援の活用などについて、支援終了後に相談対応した。 ・支援終了後も当事業所にほぼ毎日来所している。
c4	女性 (精神障害)	60 歳代	地域移行 地域定着	<p style="text-align: center;">—長期入院から退院し、地域定着したケース—</p> <p>【支援のきっかけ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神科病院に入院している本人からの退院したいとの意思表示とともに、地域で行われている戦略会議を通じて、退院し地域で生活するための支援を受けることとなった。(原則、他のケースと同じきっかけ) <p>【支援の経過 (約半年)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外出同行等の際に体力に不安があると本人から相談があったことから、その対応についてアドバイスした。また、同性(職員の一人が女性)の視点でのアドバイスなどを行った。 ・グループホームの見学や外泊体験を通じ、生活の場所の様子がわかり、生活に必要な物品のイメージを持ってもらえるように支援を行った。 ・また、退院が近くなると買い物などにも同行した。 <p>【支援の結末・現在の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・退院後も一定期間定期的に訪問し、相談対応を行った(退院後のフォローを実施)。

図表 3-7 D事業所のケース

ケース名	性別	年代	活用事業	ケース概要
d1	男性 (精神障害)	40歳代	就労継続支援B型	<p>—不安定な生活リズムが事業所への通所を通じて安定したケース—</p> <p>【支援のきっかけ】</p> <ul style="list-style-type: none"> 支援開始前にデイケアを利用していたが、デイケアの活動だけではなく、働きたいと思うようになっていた時に、デイケアの友人から当事業所を紹介された。 <p>【支援の経過（現在も利用継続中）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 当事業所が実施する作業に参加し、適宜生活に対する相談に対応した。 職員はその様子を観察し、必要により助言等を行った。 <p>【支援の結末・現在の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> 現在も利用を継続している。活動の中心的な役割を担っている。
d2	男性 (精神障害)	40歳代	就労継続支援B型	<p>—不安定な生活リズムが事業所への通所を通じて安定したケース—</p> <p>【支援のきっかけ】</p> <ul style="list-style-type: none"> 支援開始前にデイケアを利用していたが、デイケアの活動が面白くないと感じており、工賃をもらって働きたいと思うようになった。そんな時に、友人に当事業所について紹介してもらい、体験利用したところ面白く感じたことから利用を開始した。 <p>【支援の経過（現在も利用継続中）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 当事業所が実施する作業に参加し、適宜生活に対する相談に対応した。 職員はその様子を観察し、必要により助言等を行った。 <p>【支援の結末・現在の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> 現在も利用を継続している。活動の中心的な役割を担っている。
d3	男性 (精神障害)		生活訓練(通所)	<p>—不安定な生活リズムが事業所への通所を通じて安定したケース—</p> <p>【支援のきっかけ】</p> <ul style="list-style-type: none"> 他法人の計画相談事業所から当事業所を紹介された。 利用者本人が就労を希望していたが、就労移行支援を利用できない状況であったことから、生活訓練(通所)を活用して生活のリズムを整えるとともに、就労を目指すこととなった。 <p>【支援の経過（現在も利用継続中）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 通所時は、PCのプログラミング練習やSST、WRAPなどを通じて、生活や就職活動に向けた準備を行った。 本人が探してきた、就労継続支援A型事業所の求人などに対する(本人の決定を尊重して)助言を行った。(結局この事業所は利用しなかった)。 当事業所が実施する作業に参加し、適宜生活に対する相談に対応した。 職員はその様子を観察し、必要により助言等を行った。 <p>【支援の結末・現在の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> 現在も利用を継続している。

d4	男性 (精神障害)	40 歳代	計画 相談	<p align="center">—支援を通じて通所事業所につながったケース—</p> <p>【支援のきっかけ】</p> <ul style="list-style-type: none"> 併設している委託相談に相談があり、その後、相談対応を続けていく中で、就労継続支援B型の利用に向けた計画相談支援を行うようになった。 <p>【支援の経過（現在も利用継続中）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 豊かな食生活に向けて、調理実習への参加や惣菜の買い方などへのアドバイスを行った。また、部屋の清潔保持などのため、家の様子を見に行き話をしたりした。 利用を予定していた就労継続支援B型事業と連携して相談を行った。 友人関係に関して心配な部分があり、身の安全を考慮し、転居をする必要が生じたことから、そのためのアドバイスを行った（実際の支援は就労継続支援B型事業の職員が行った） <p>【支援の結末・現在の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> 就労継続支援B型事業での利用を開始したため、計画相談支援は終了した。就労継続支援B型については、現在も利用を継続している。
----	--------------	----------	----------	--

3. 調査結果

ヒアリング調査結果を「ピアサポート活動従事者の職務内容」、「ピアサポート活動従事者を活用することの効果」、「ピアサポート活動従事者に対する人材マネジメント」の3つの視点で整理した。

1) ピアサポート活動従事者の職務内容

ヒアリング調査の結果を踏まえ、今回調査対象となった4か所の障害福祉サービス事業所の従業員（ピアサポート活動従事者に限らない）の職務内容を図表3-8のとおり整理した²⁰。なお、ここに挙げた内容以外にも、事業企画に関する業務（イベント企画や運営、事業計画の策定など）、事業所や法人経営に関する業務（決算や役員会等に関する業務）、職場マネジメントに関する業務（人事評価、育成指導に関する業務、日報やケース記録などの書類を作成する業務）、その他職場保守（清掃や整理整頓、片付けなどの業務）があった。

図表 3-8 職務内容の整理²¹

分類		概要
1. 利用者支援	1.1 同行支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所の利用者に同行して行う業務。 ・ 買い物や散歩、社会資源の見学や体験への同行などを実施すること。
	1.2 面接・面談、相談対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所の利用者からの相談に対し、面談や面接等により対応する業務。 ・ 相談室等で対面して行う場合や作業所等で相談対応する場合もある。また、対面して行うだけではなく、電話やメールなどの通信手段を活用して相談に対応する場合もある。
	1.3 家庭訪問	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所の利用者宅を訪問して行う業務。 ・ 上記で挙げた相談への対応や必要に応じて家事援助等を実施すること。 ※ただし、本調査におけるケースで相談対応以外の業務はなかった。
	1.4 グループワーク（集団活動）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者が行うグループ活動（生産活動や訓練のためのプログラム）の企画、運営、支援を行う業務。 ・ 利用者のニーズに合致したプログラムを企画・立案した事業所も見られた。また、利用者の作業の見守りを行う場合も含めている。
2. 家族支援		<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者家族からの相談に対し、面談や面接等により対応する業務。 ・ 利用者家族が事業所に来所して行う場合や、家庭訪問時に行う場合もある。また、対面して行うだけではなく、電話やメールなどの通信手段を活用して相談に対応する場合もある。
3. 関係機関との調整		<ul style="list-style-type: none"> ・ 関係機関（行政、医療機関、自事業所以外の社会資源など）との連絡調整や相談対応を行う業務。
4. 会議への参加		<ul style="list-style-type: none"> ・ 朝の申し送りや支援方針を決めるケア会議などに参加する業務。必要に応じて議事進行の役割を担う。

²⁰ なお、職務内容を整理する際には、公益社団法人日本精神保健福祉士協会（2014）「精神保健福祉士業務指針及び業務分類」で示されている業務分類の枠組みも参考にした。

²¹ 図表3-8で記載した業務以外にも、事業所運営に必要な役所等に提出する書類作成、職員研修やイベントの企画運営、事業所を維持するために必要な清掃業務などがある。

(1) 就労継続支援B型事業所におけるピアサポート活動従事者の職務内容

就労継続支援B型事業所におけるピアサポート活動従事者の職務内容をヒアリング結果に基づいて整理すると以下ようになる（図表3-9）。ヒアリング調査の対象となった事業所は、基本的にピアサポート活動従事者とピアサポート活動従事者以外の職員は同じ職務を担っており、職員個々の力量や経験の違いに基づき、職務に違いが生じているといえる。なお、詳細な内容については図表3-10の通りである。

図表3-9 就労継続支援B型事業所におけるピアサポート活動従事者の職務内容

分類		概要
1. 利用者支援	1.1 同行支援	—
	1.2 面接・面談、相談対応	・ 作業場にて、適宜相談を受け、それに対応する。
	1.3 家庭訪問	—
	1.4 グループワーク（集団活動）	・ 作業場にて、作業の様子を見守り、必要に応じてサポートする。
2. 家族支援		・ 来所時に対応している。
3. 関係機関との調整		・ ピアサポート活動従事者の能力や適性により、作業の委託元企業との折衝等を行っている。
4. 会議への参加		・ 定期的なミーティングにより、ケース情報を共有している。

図表 3-10 就労継続支援B型事業所におけるピアサポート活動従事者のケースごとの職務内容

事業所名		A 事業所		D 事業所	
ケース名		a1	a2	d1	d2
1. 利用者支援	1.1 同行支援	—	—	—	—
	1.2 面接・面談、相談対応	<ul style="list-style-type: none"> 作業中に作業内容に関する質問、普段の生活に関する相談を受け、その場で対応した。 ただし、本人から相談してくることは少なかった。 	<ul style="list-style-type: none"> 作業中に作業内容に関する質問、普段の生活に関する相談を受け、その場で対応した。 	<ul style="list-style-type: none"> 作業中に「疲れた」「夜寝れない」といった相談があり、担当の体験をもとにアドバイスした。 相談があったことは、職員間で共有し適宜声掛けすることとなった。 	<ul style="list-style-type: none"> 作業中に作業内容に関する相談があり、担当が作業方法などについてアドバイスした。
	1.3 家庭訪問	—	—	—	—
	1.4 グループワーク（集団活動）	<ul style="list-style-type: none"> 作業内容の見守りを行い、必要に応じて、作業の補助を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> 作業内容の見守りを行い、必要に応じて、作業の補助を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> 本人の様子を共有し、見守りを行い、必要に応じて、声掛けをした。 	<ul style="list-style-type: none"> 本人の様子を共有し、見守りを行い、必要に応じて、声掛けをした。
2. 家族支援		—	—	—	—
3. 関係機関との調整		<ul style="list-style-type: none"> 配達を依頼している委託元の企業と交渉して、配達エリアや配達料金の交渉を行った。必要により、クレーム対応も行った。 ※これらのケースに限らず、配達業務を担当するピアサポート活動従事者の役割となっている。 		<ul style="list-style-type: none"> 商品の納品を担当しているピアサポート活動従事者もおり、新たな委託元の開拓なども行っている。 ※これらのケースに限らず、担当するピアサポート活動従事者の役割となっている（管理者自身がピアサポート活動従事者であり、役割の範囲が広い）。 	
4. 会議への参加		<ul style="list-style-type: none"> 朝の申し送り（始業時の会議）に参加し、本ケースの様子を職員間で共有している。 ※これらのケースに限らず行われている。 		<ul style="list-style-type: none"> 事業所で行う日々のミーティングを通じて、利用者の相談内容を共有している。 ※これらのケースに限らず行われている。 	

(2) 自立訓練・生活訓練（通所型および訪問）、就労移行支援におけるピアサポート活動従事者の職務内容

自立訓練・生活訓練（通所型および訪問）、就労移行支援におけるピアサポート活動従事者の職務内容をヒアリング結果に基づいて整理すると以下のようになる（図表 3-11）。ヒアリング対象となった事業所は、ピアサポート活動従事者とピアサポート活動従事者以外の職員は基本的に同じ職務を担っているが、体験を通じたアドバイスやアドバイスの説得力に関しては、ピアサポート活動従事者が行ったほうがより納得感が高いとの意見もみられた。なお、詳細な内容については図表 3-12 の通りである。

図表 3-11 自立訓練・生活訓練、就労移行支援におけるピアサポート活動従事者の職務内容

分類		概要
1. 利用者支援	1.1 同行支援	・ 支援の必要性に応じて、公共機関や商業施設、企業、散歩等に同行支援をしている。
	1.2 面接・面談、相談対応	・ 立ち話程度の相談から、相談室等で相談対応している。特に、病気の体験を基にしたアドバイスを行っており、利用者本人もそのようなアドバイスを求めている。
	1.3 家庭訪問	・ 訪問による支援の場合は、自宅に訪問し、その様子等を確認している。
	1.4 グループワーク（集団活動）	・ プログラムの実施状況を見守り、必要に応じてサポートしている。 ・ 必要に応じて本人のニーズに合ったプログラムを開発・実行している。
2. 家族支援		・ 訪問等により家族と接点がある場合は、家族からの相談や利用者の気持ちの代弁といった支援を行っている。
3. 関係機関との調整		・ ピアサポート活動従事者の力量により、作業の委託元企業との折衝等を行っている。※今回の調査では該当するケースはなかった
4. 会議への参加		・ 定期的なミーティングにより、ケース情報を共有している。

図表 3-12 自立訓練・生活訓練、就労移行支援におけるピアサポート活動従事者の職務内容

事業所名		B事業所			D事業所
ケース名		b1 (就労移行支援)	b2 (生活訓練 通所)	b3 (生活訓練 訪問)	d4 (生活訓練)
1. 利用者支援	1.1 同行支援	・ ハローワークに同行訪問した。	—	・ 信頼関係を構築後は、一緒に通所し、プログラムに参加した。	—
	1.2 面接・面談、相談対応	・ 就職した際の不安（調子が悪い時の対処法、夕飯の取り方など）を相談され、体験談を交えて話をした。 ・ また、履歴書の書き方や書類選考への対応といった具体的な就職活動に関する相談を頻繁に受けた。	・ ピアサポート活動従事者が中心となり、趣味や普段の生活の話をして、信頼関係を構築した。 ・ 上記の対応を行うことにより、本人が他の職員とも徐々に会話ができるようになった。 ・ 一人暮らしをするにはどうしたらよいかなどの相談対応を行った。	・ 訪問支援開始当初、本人とその家族の3人で会話をした。その中で、趣味の話等を通じ、徐々に信頼関係を構築した。その後、1対1で話ができるようになった。 ・ できる限り会って話す機会をつくった。	・ 本人が就労を目指しており、その相談に対応した。 ・ 本人自身が探してきた就職先はあまり評判がよくなかったため、（判断は本人が行う前提で）その旨を伝えたりした。
	1.3 家庭訪問	—	—	・ 訪問時に、家族とも会話をし、病気や不安について相談対応した。	—
	1.4 グループワーク（集団活動）	・ 就職に向けたプログラム（疑似就労、金銭管理、作業訓練など）を支援計画に基づいて実施した。ピアサポート活動従事者も計画に沿って支援を行った。また、訓練中のサポートや見守りを行った。	・ 当事業所が実施するプログラム（SST や生活関連の訓練など）を通じて、コミュニケーションの仕方が身につけられるよう支援した。	・ 訪問時の会話から、テニスに興味であることがわかり、ピアサポート活動従事者の発案でテニスプログラムを実施した。これがきっかけとなり、ひきこもりから一歩前進した。 ・ その後、通所できるようになった。	・ パソコンのタイピングや、SST、WRAP などを実施した。 ・ 上記のプログラムを通じて活動の様子を見守り、必要に応じて声掛けを行った。
2. 家族支援	—	—	・ 家族に本人の考えや行動の意図を伝えることで、家族の不安を解消した。 ・ 家族も、働けるようになるんだと思い、安心感につながった。	—	
3. 関係機関との調整	—	—	—	—	
4. 会議への参加	・ 事業所内の支援会議に参加し、支援方針を確認した。具体的な活動は、日々の記録の確認やミーティングを通じて確認した。※これらのケースに限らず実施している。				

(3) 計画相談、地域移行・定着におけるピアサポート活動従事者の職務内容

計画相談、地域移行相談、地域定着相談におけるピアサポート活動従事者の職務内容をヒアリング結果に基づいて整理すると以下ようになる(図表 3-13)。ヒアリング対象となった地域移行、地域定着の事業所は、基本的にピアサポート活動従事者とピアサポート活動従事者以外の職員で役割分担をしていた。なお、詳細な内容については図表 3-14 の通りである。

図表 3-13 計画相談、地域移行・地域定着相談におけるピアサポート活動従事者の職務内容

分類		概要
1. 利用者支援	1.1 同行支援	・ 支援の必要性に応じて、公共機関や商業施設、企業、散歩等に同行支援をしている。
	1.2 面接・面談、相談対応	・ 立ち話程度の相談から、相談室等での相談に対する対応を行っている。特に、病気の体験を基にしたアドバイスを行っており、利用者本人もそのようなアドバイスを求めている。 ・ 特に、地域移行・地域定着の場合は、退院後の生活や苦勞したことなど具体的なアドバイスが求められている。
	1.3 家庭訪問	・ 退院後、退院先が自宅の場合は自宅の確認を行う場合もある。
	1.4 グループワーク(集団活動)	—
2. 家族支援		—
3. 関係機関との調整		・ 計画相談時に関係機関との調整を行う場合もある。ただし、ピアサポート活動従事者の業務というよりは、職員の仕事の一環として実施している。
4. 会議への参加		・ 定期的なミーティングにより、ケース情報を共有している。

図表 3-14 計画相談、地域移行・定着相談におけるピアサポート活動従事者のケースごとの職務内容

事業所名		C事業所（地域移行・地域定着支援）			
ケース名		c1	c2	c3	c4
1. 利用者支援	1.1 同行支援	<ul style="list-style-type: none"> 退院先となるグループホームの見学等に同行し、自分が活用した時の感想などを伝えた。 	<ul style="list-style-type: none"> 一緒に散歩するなど外出した。 グループホームの体験利用に同行し、体験を踏まえ、生活の様子を説明した。 	<ul style="list-style-type: none"> 求職活動の一環として、ハローワークに同行した。 	<ul style="list-style-type: none"> 一緒に近所へ外出同行したところ、階段の昇降等に不安があり、本人も体力的に不安があることを確認した。
	1.2 面接・面談、相談対応	<ul style="list-style-type: none"> 退院後の生活を不安に思っている様子であったことから、(普段の生活はどうか、食事はおいしいですかといった何気ない会話を通じて) その気持ちを把握し、共感するよう心がけた。 退院した経験を踏まえ、退院したほうが自由に暮らせるといったような話や、具体的な生活状況について話した上で、退院後の生活イメージを持ってもらえるよう努めた。 	<ul style="list-style-type: none"> 幻聴に悩まされていたが、その対処法について、自分の経験を踏まえアドバイスした。 (一時、行方不明になったとき、) 体調が悪い時(例えば、幻聴で体が動かなくなった時の対応など)にSOSを出すことが大切だということを本人に話した。本人も納得した様子であった。また、ピアサポート活動従事者自身も、同様の思いを持っていたことを話し、共感しあった。 	<ul style="list-style-type: none"> 退院後、どんな生活をしたのかなどのお話をした。 具体的な生活イメージを持ってもらえるように、社会資源の情報も提供しつつ、話をした。(実際に活用した感想なども話をした) 幻聴などへの対応については、自分の体験を踏まえ、その対処法について話をした。 	<ul style="list-style-type: none"> 退院後、どんな生活をしたのかなどのお話をした。 「昼に寝ると、夜寝ることが出来ない」という訴えに対し、自分の体験談を踏まえ、対処法について話をした。 昼寝しないように外出のイベントに誘う等、病院から外に出られるよう工夫をした。
	1.3 家庭訪問	—	—	<ul style="list-style-type: none"> 退院後、自宅を訪問し、あいさつや何気ない会話を通じて、孤立感を解消した。 	<ul style="list-style-type: none"> 自宅に帰りたいたの要望から、自宅を確認するも、(荒れ放題で)帰ることが難しいことが確認された
	1.4 グループワーク(集団活動)	—	—	—	—
2. 家族支援		—	—	—	—
3. 関係機関との調整		—	—	—	—
4. 会議への参加		<ul style="list-style-type: none"> ケア会議へ参加し、支援方針を確認した。 ケア会議での様子は事業所内のミーティングや、ピアサポート活動従事者同士のミーティングを行い、情報を共有した。 ※これらのケースに限らず、このような会議を実施し事業所内で情報共有している。 			

事業所名	D事業所 (計画相談)	
ケース名	d3	
1. 利用者支援	1.1 同行支援	—
	1.2 面接・面談、相談対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 友人とのお金のやり取りについて、相談対応した。 ・ 計画相談を受ける際に、以下の点について配慮した（※なお、この配慮は本ケースにかかわらず、すべてのケースで配慮している事柄である）。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 病気であっても自尊心があるので、それを傷つけないように配慮している。 →病気により「できない」と言われてきたので、自分（ピアサポート活動従事者本人）が傷ついた経験から、配慮すべきだと考えている。 ・ 誰かにやってもらうことはうれしいが、できることは自分でできるようになることがうれしいと、病気をした時の実体験から感じている。 ・ リスク管理の観点から「管理」したくなることもあると思うが、心配だとしても、自由にしてもらい、サポートすることが大切だと感じている。 病気の時は（自分でもわからないが）できないことが多く、指示を受けて行動することが多い。しかし、地域で暮らす場合は、指示を受けて行動するだけではいけないので、管理ではなく、サポートする姿勢が大切だと思う。それゆえ、暖かく見守るような視点で考えている。
	1.3 家庭訪問	—
	1.4 グループワーク（集団活動）	—
	2. 家族支援	—
3. 関係機関との調整	<ul style="list-style-type: none"> ・ はじめに、障害福祉サービスに関する相談があった。 	
4. 会議への参加	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日々職員が集まって行うミーティング（事業所で行っているもの）で、上記の相談について情報共有をした。 ・ ミーティングする中で、普段の様子をよく観察し、適宜、声掛けをする方針となった。 	

2) ピアサポート活動従事者が支援にかかわる効果

次いで、以下のようにピアサポート従事者から支援を受けた利用者及びその他の職員へのヒヤリング調査を行った。調査結果を踏まえると、利用者本人が考えるピアサポート活動従事者が支援にかかわる効果として、ピアサポート従事者自身が支援対象者の「ロールモデル」になるということ、ピアサポート活動従事者の病気の体験を通じて、利用者の病気の状況を共感・共有しやすいことが挙げられた。また、共感・共有することにより、ピアサポート活動従事者と利用者間で信頼関係を構築しやすく、相談対応に納得感が得やすいといったことも挙げられた。一方、ピアサポート活動従事者以外の職員へのヒヤリング調査では、ピアサポート活動従事者がかかわることで、病気から回復し働いている状態を利用者の家族が見ることができ、家族の病気の理解や安心感、回復への希望につながるといった効果が指摘された(図表 3-15)(図表 3-16)。

図表 3-15 ピアサポート活動従事者が支援にかかわる効果(サービス利用者本人の意見)

事業所名	サービス利用者本人の視点
A 事業所	<p>【ロールモデルの視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 現場でピアサポート活動従事者が働いていることが、自分の目指す姿となり、励みになった。 自分も働きたいという思いがあったことから、参考にすることができた。
B 事業所	<p>【体験の共感・共有】</p> <ul style="list-style-type: none"> ピアサポート活動従事者は「本当に」同じ立場に立って話をしてくれるので、共感を感じる。健常者は、障害を体験していないので意見を言われても「本当か」という疑念が生じる。 面接といった形式にとらわれず、ホールの中でリラックスして話をすることができた。 訪問時にいろいろと話をすることができ、楽しむことができた。 <p>【体験にもとづく相談対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> 一人暮らしを目指すうえで、いろいろな意見を聞くことができた。特に同じ病気のピアサポート活動従事者は「病気の発作はどうか?」「就職活動をする際に、病気はどの程度影響があるのか?」といった疑問に対して、具体的な体験談を聞くことができてとてもよかった。 <p>【ロールモデルの視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 普段の話や体験談を通じて、ピアサポート活動従事者のように「自分もできるようになる」ということを感じることもできた。
C 事業所	<p>【体験の共感・共有】</p> <ul style="list-style-type: none"> 話しやすかったので、相談しやすかった(親身になって話を聞いてくれた)。 ピアサポート活動従事者自身が体験しているので、より本音で話してもらえることが出来た。 <p>【体験にもとづく相談対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> 自分の体験を踏まえて助言してくれた。 過去の体験の経験者からのアドバイスなので、納得しやすかった。 同じ目線での支援を受けることができた。例えば、「眠れない」「薬の効きが悪い」といった相談に対し、「体を動かしてみると寝やすいよ」「薬を交換してもらえよう主治医に相談するといいよ」といった体験に基づいて話してくれたことで、体験談の実例を知ることができた。 自分と家族(親)の関係を相談することができた。また、そういった相談をすることで、生活する上での不安を取り除くことができた。 <p>【ロールモデルの視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 実際に生活していることから、今後生活する上での手本として見ることもできた。
D 事業所	<p>【体験の共感・共有】</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会情勢や就労に関して、患者だった立場から情報提供してくれる。職員と同じなので、あいまいなことは言わない。また、メンバーそれぞれ同じように接していこうとしている。 病気のことを体験を通じてわかってもらえる。「しんどい」「つらい」ということが、共感してもらえる(だいたいわかってくれる) ピアサポート活動従事者からも相談を受けるし、ピアサポート活動従事者に相談することもある。お互いに助け合っているといった印象がある。

図表 3-16 ピアサポート活動従事者を活用することの効果(ケース担当者の意見)

事業所名	ケース担当者およびケースに係ったピアサポート活動従事者の視点
A事業所	<p>【体験の共感・共有】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 病気だったときの体験を話すことで、つらかった時の思いを共有することができる。 <p>【やりがい・自信の回復】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 支援対象者が元気になっていくことにやりがいを感じる
B事業所	<p>【体験の共感・共有】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同じ趣味の話など、おしゃべりを通じて「緊張の強さ」を解くことを心がけた。 ・ 支援というよりは、同じ病気を持つという目線で、支援を行うことが大切だと感じた。 <p>【家族等の病気の理解促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 家族との話を通じて、本人が苦しいときどんな思いかを伝えることで、本人の理解や家族の安心感につながった。
C事業所	<p>【体験の共感・共有、仲間意識の醸成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 担当したケースの方が周囲の人に対して劣等感を持っていたので、「そうではないんだ」ということを普通の会話を通じて伝えるようにした。不安の解消に努めた。 ・ 何気ない挨拶を通じて、孤立感を解消することができる。 ・ (自分だけが病気ではないという) 仲間意識を持つことで、勇気づけられる。普段の生活を通じて仲間だと感じることができる。 ・ いつの間にか、関係が構築できていることも多い。職員には弱音を吐きにくいのが、ピアサポート活動従事者だと素直に弱音を吐くことができるといったことがあると思う。 ・ 訪問すると職員だと「支援」ということが頭に入るが、医療職員でないピアサポート活動従事者だと、会うことが「楽しみ」になってくることも多い。 <p>【適切なニーズの把握】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ピアサポート活動従事者が関わらないと「こういうことを求めているだろう」というイメージが先行してしまい、本人の希望でないことを選択してしまう可能性があるため、ピアサポート活動従事者と利用者本人とが信頼関係を構築することで、適切なニーズを把握しやすくなると思う。 <p>【体験にもとづく相談対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域移行は、入院中から関わるので、関係性を築きやすい。また、退院後も地域の計画相談事業所などと、関係性を引き継ぎやすい。 ・ 自分と重ね合わせて、体験をもとに、あそこの事業所はこうだとか、こんな体験をしたというような話をするのできる(利用者としての意見を語るができる)。
D事業所	<p>【体験にもとづく相談対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 計画相談の仕事をする中で、ピアサポート活動従事者と健常者の職員の仕事の違いはないと考えている。ただし、かかわり方に違いはあると思う。 ・ ピアサポート活動従事者でない場合、「これは依存的だ」「わがままだ」という話になる場合でも、自分の体験をもとに話をするので、その時の心情などを推測できる。そのため、一義的に「依存的だ」「わがままだ」ととらえない場合もあると思う。 ・ 反発したら「攻撃性がある」といったような言われ方をしてしまうことがある。しかし、ピアサポート活動従事者がかかわっていると、病気を経験した上での意見なので、利用者が十分に安心し、ピアサポート活動従事者に対して攻撃的な態度を取ることは少なくなると感じている。そういった本人の気持ちを慮ることができるのがピアサポート活動従事者の特徴だと思う。 <p>【ロールモデルの視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 病気でも働けるということが伝わっている。 ・ 病気体験を話すと自分が成功したモデルを見出すことができる(全員が目指せるものになると思う)。

3) ピアサポート活動従事者に対する人材マネジメント

障害福祉サービス事業所の管理者に対して、ピアサポート活動従事者に対する人材マネジメントについて、「採用」、「人材育成」、「昇進、昇格、求める人材像」、「人事評価、仕事の振り返り」、「仕事の進め方」に関して整理すると次のとおりとなった。また、各事業所の現状については、図表 3-17 に整理した。

(1) 採用

採用活動に関しては、事業所の利用者から採用する場合とハローワーク等を通じて採用する場合があった。

(2) 人材育成

4事業所とも OJT (On the Job Training) が中心であった。その他、社内研修、社外研修といった外部研修には積極的に参加するように推進していた。ただ、業務時間中に外部研修を受講することはなかなか難しいとの声もきかれた。

(3) 昇進、昇格、求める人材像

すべての事業所で社会人として勤務時間中にしっかり働けることを条件として挙げていた。また、健康の自己管理（服薬や病気が悪化した際の受診、SOS の発信など）も行うことが出来る人を求めている。その他、人を支援することへの姿勢ややる気、職場の他の職員との相性などが挙げられた。

(4) 人事評価、仕事の振り返り

人事評価を実施している事業所と実施していない事業所があった。ただ、仕事の振り返りの場を設け、仕事内容の改善や向上に向けた話し合いはすべての事業所で実施していた。また、仕事内容について、利用者の意見を聞く場面を設けている事業所もあった。

(5) 仕事の進め方

仕事の進め方に関しては、就労継続支援 B 型事業所のように通所して活動する事業では、活動の場をピアサポート活動従事者を含めた職員全員でサポートしていた。また、担当者を設定し、相談対応などを行う事業所もあった。

一方、利用者を訪問して支援を行う場合や相談支援事業所については、基本的に担当者を決めて支援していた。

図表 3-17 ピアサポート活動従事者に対する人材マネジメント

	A事業所	B事業所	C事業所	D事業所
1. 採用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当事業所の利用者を中心に採用している。 ・ 面接において、本人のやる気等を確認した上で、採用の可否を判断している。 ・ なお、公募する際は、事業所内の掲示板で告知し、利用者への周知を図っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同グループ法人の医療機関利用者の採用、ハローワーク等を通じて求人している場合もある。 ・ 求職者に対しては、面接により、採用の可否を判断している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 圏域内の福祉、医療の関係機関に対し、ピアサポート活動従事者の募集案内を配布し、公募している。 ・ 採用に当たっては、関係者（福祉関係事業所や医療関係機関など）の推薦と主治医の了解に基づき、面接を実施し、採用の可否を判断している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ピアサポート活動従事者に関して、ハローワーク等を通じて採用している。 ・ 当事業所管理者や役員等の面接を通じ採否を判断している。
2. 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 月 2 回の社内研修（任意・自由参加）を実施している。 ・ 外部研修には積極的に参加を促しており、時間を見つけて自己啓発に取り組むように推進している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当事業所が実施している対外研修会への参加や関連医療法人が実施するデイケアプログラムに参加（当事者研究、SST、WRAP 等の自己対処方法の学習プログラム、疾患・服薬教育、自己対処の意義、リカバリーを信じること等の学習、家族教室）している。 ・ その他、専門職による OJT およびピアサポートに関する研修会等に参加する機会を提供している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉事業の一環で研修を実施している（ピアサポート活動従事者の役割、精神保健福祉行政、圏域の状況など）。 ・ 研修実施後の 1～2 か月間は福祉施設や病院に既存のピアサポート活動従事者と同行訪問を実施し、その後、他のスタッフと共に個別の訪問に参加し、OJTを中心に人材育成している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 基本的には、ピアサポート活動従事者とそれ以外の職員も共通して、OJTによる指導を行っている。 ・ また、専門職に関する外部研修も必要に応じて、参加する機会を提供している
3. 昇進昇格_求める人材像	<ul style="list-style-type: none"> ・ 真面目な上、正直であり、責任感や協調性を持っていることが基準である。また、利用者の守秘義務を理解していることも採用の基準である。 ・ 加えて、働く上でも、勤勉で実直、意欲的で熱意があることや利他的である、自己研鑽ができることが大切であると考えている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 週 40 時間働けることや、服薬や症状のコントロールを理解していること、困っている人を助けるという姿勢があることが採用の基準となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 退院して 1 年以上経過した統合失調症の方で、就業規則を厳守できると考えられる方を求めている。 ・ あとは、その人が持つ雰囲気や適性等で判断している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支援する人材であることから、素直で優しい人を求めている。また、体力があることも大切である。 ・ これらの視点はピアサポート活動従事者とそれ以外で特に違いはない。

	A事業所	B事業所	C事業所	D事業所
4. 人事評価/ 仕事の振りかえり	<ul style="list-style-type: none"> ・ 明確な形で人事評価は実施していないが、仕事の振り返りを事業所の利用者や職員が自由参加で行っている。 ・ その中で職場の改善やお互いの気づきが得られるように工夫している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ピアサポート活動従事者の集いを実施している。 ・ また、各職場長、プロジェクト長などが仕事の振り返りを行っており、各職場長や経営幹部が人事評価を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 月に1回、ピアサポート活動従事者が集まる「ピア会」にて、業務の振り返りを行っている。 ・ また、月に1回、当事者会でお互いの振り返りも行っている。 ・ 加えて、管理者が仕事の振りかえりや体調等の相談を受けて対応している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個別にスーパーバイズすることを基本としている。 ・ 人事評価は施設長と理事長が行っている。
5. 体制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当事業所ではいくつかの活動(菓子作りや配達など)を行っており、その活動ごとに担当を配置している。 ・ ピアサポート活動従事者は、いずれかの活動の担当者となって、勤務している。また、活動以外に事務関係の仕事を担当する人など、役割分担を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業形態により、ピアサポート活動従事者が単独で訪問する場合や職員が複数で訪問する場合がある。 ・ 支援にあたっては、サービス管理責任者や他の職員と情報共有しながら業務を進めている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 原則、1人のケースに対し、ピアサポート活動従事者2人、職員(健常者)1人の配置で対応している。 ・ 地域移行、地域定着におけるケアプランに基づく訪問活動の他、茶話会への参加や地域づくりのための活動を実施している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者 3-5 人ごとに担当を配置している。(特に健常者職員とピアサポート活動従事者で分けていない)。 ・ 担当となった職員は、利用者の様子を観察し、必要に応じて、ミーティングで支援方針を検討している。 ・ また、計画相談(更新時)などの面談にも同席することもある。 ・ 支援内容のチェック等は上司である主任が行っている。

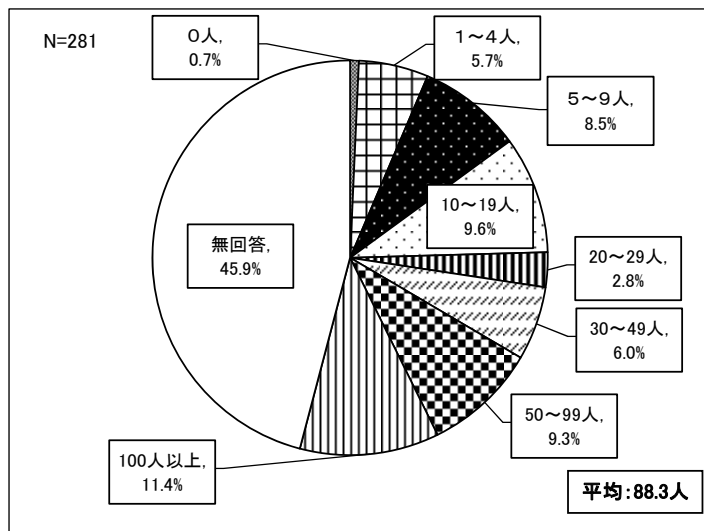
IV. 考察

1. ピアサポート活動従事者の働く環境

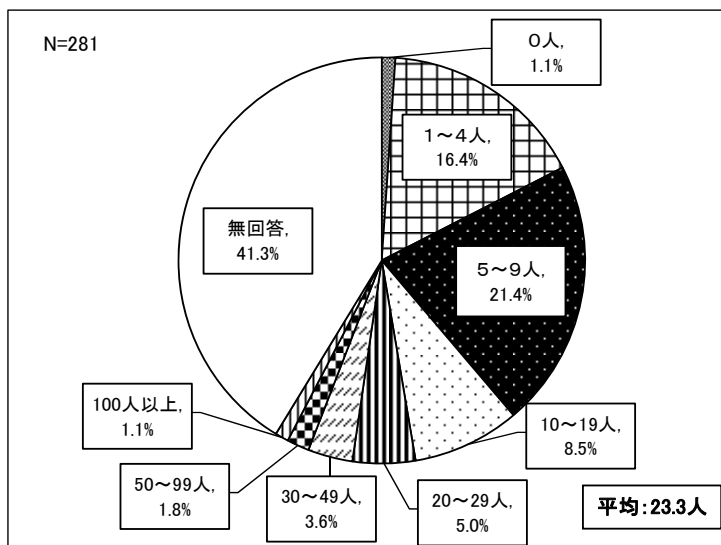
1) 従業員規模

事業所に対するアンケート調査結果によると、法人の従業員数（常用雇用労働者数）は、1法人あたり平均 88.3 人であった（図表 2-11 再掲）。ただし、回答した事業所の従業員数（常用雇用労働者数）の構成比は、1 事業所あたり平均 23.3 人であり、そのうち、10 人未満（0 人は含めない）の事業所が 37.8%（図表 2-12 再掲）と、組織の規模としてはあまり大きくない事業所が多かった。また、ピアサポート活動従事者がいる事業所のうち、44.8%がピアサポート活動従事者が 1 人しかいない職場であったことから、ピアサポート活動従事者の従事する職場はピアサポート活動従事者が 1 人の職場が多い。なお、ヒアリング調査の調査対象事業所は複数人のピアサポート活動従事者を採用していた。

図表 2-11（再掲） 法人の常用雇用労働者数の人員体制（NUM）



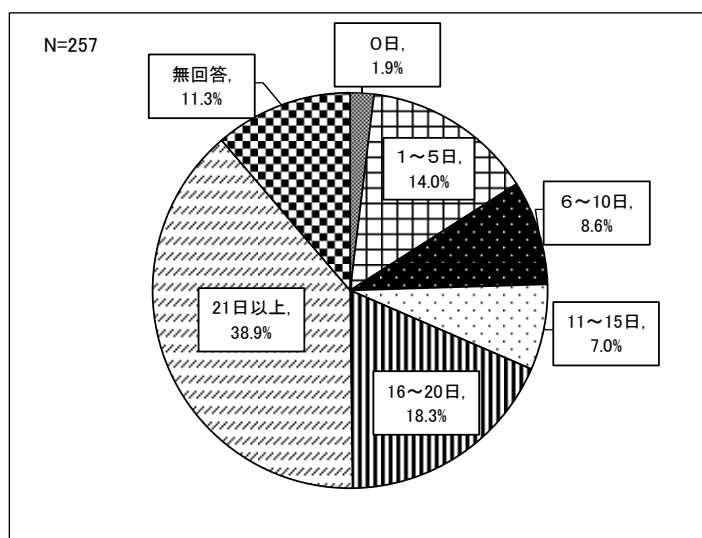
図表 2-12（再掲） 事業所の常用雇用労働者数の人員体制（NUM）



2) 勤務形態

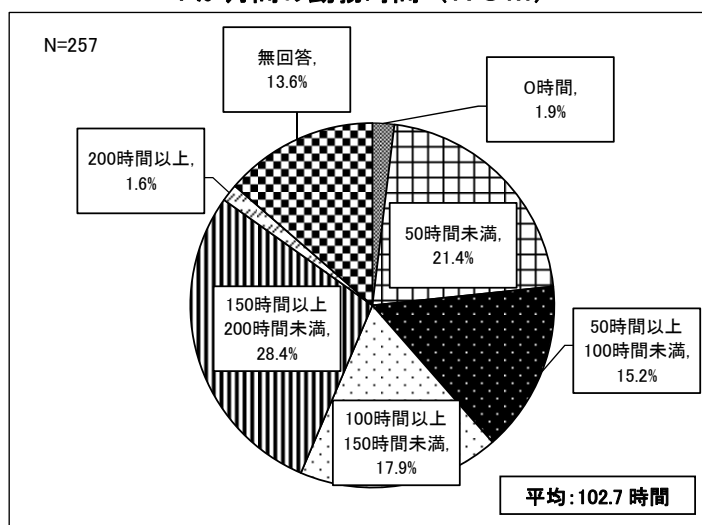
事業所調査結果では、ピアサポート活動従事者の勤務日数は21日以上が38.9%、16～20日が18.3%と両者を合わせて、57.2%であり、半数以上が20日前後の勤務であった(図表4-1)。また、1か月の勤務時間は、150時間以上200時間が28.4%、100時間以上150時間未満が17.9%であった(図表4-2)。以上から、ピアサポート活動従事者は所定内勤務時間、勤務日数が正職員とほぼ同じ勤務形態となっている人が半数程度占めているといえる。なお、ヒアリング調査の調査対象事業所では、正職員とし1か月に20日前後、160時間前後勤務しているケースもあれば、それよりも短い時間で勤務している人もいた。

図表 4-1 ピアサポート活動以外の業務も含めたピアサポート活動従事者の1か月間の勤務日数 (NUM)



※図表 2-77 の総数のみを円グラフにして集計した

図表 4-2 ピアサポート活動以外の業務も含めたピアサポート活動従事者の1か月間の勤務時間 (NUM)

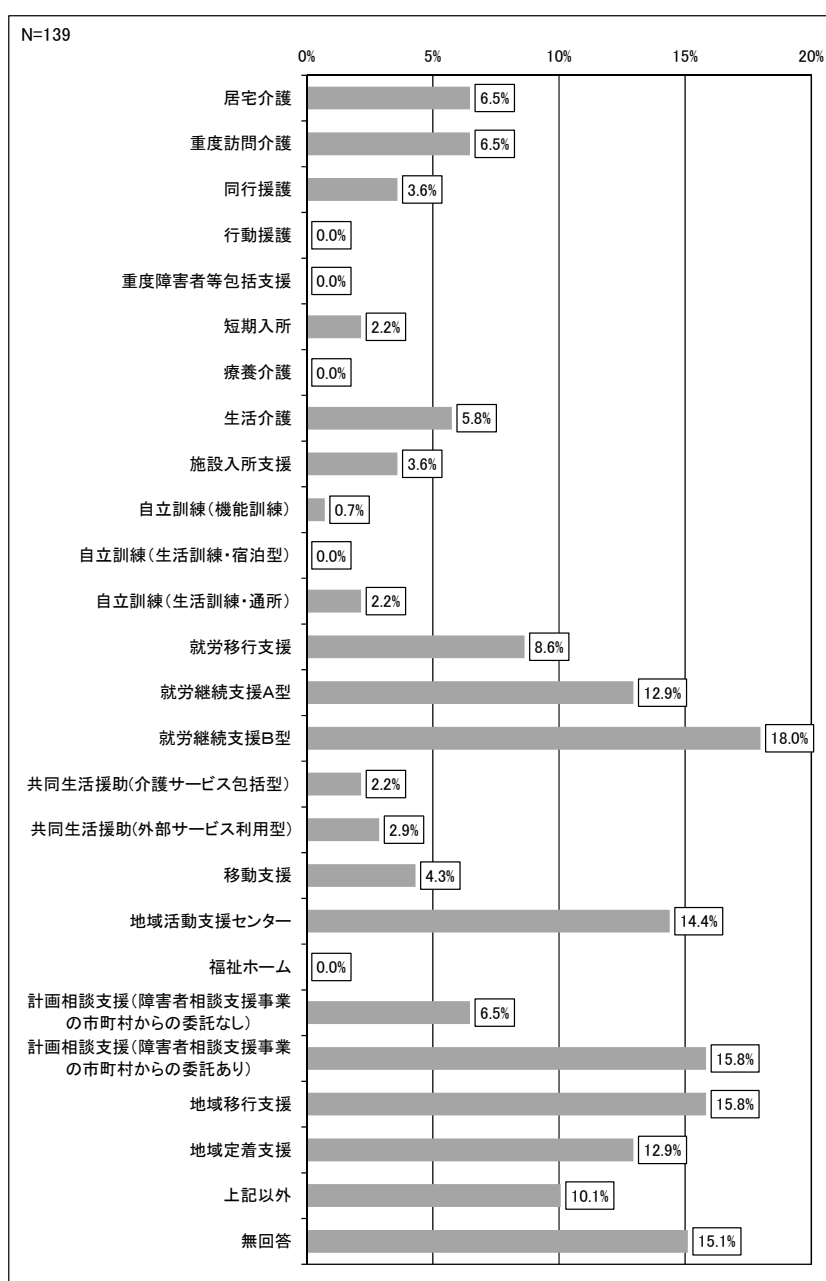


※図表 2-78 の総数のみを円グラフにして集計した

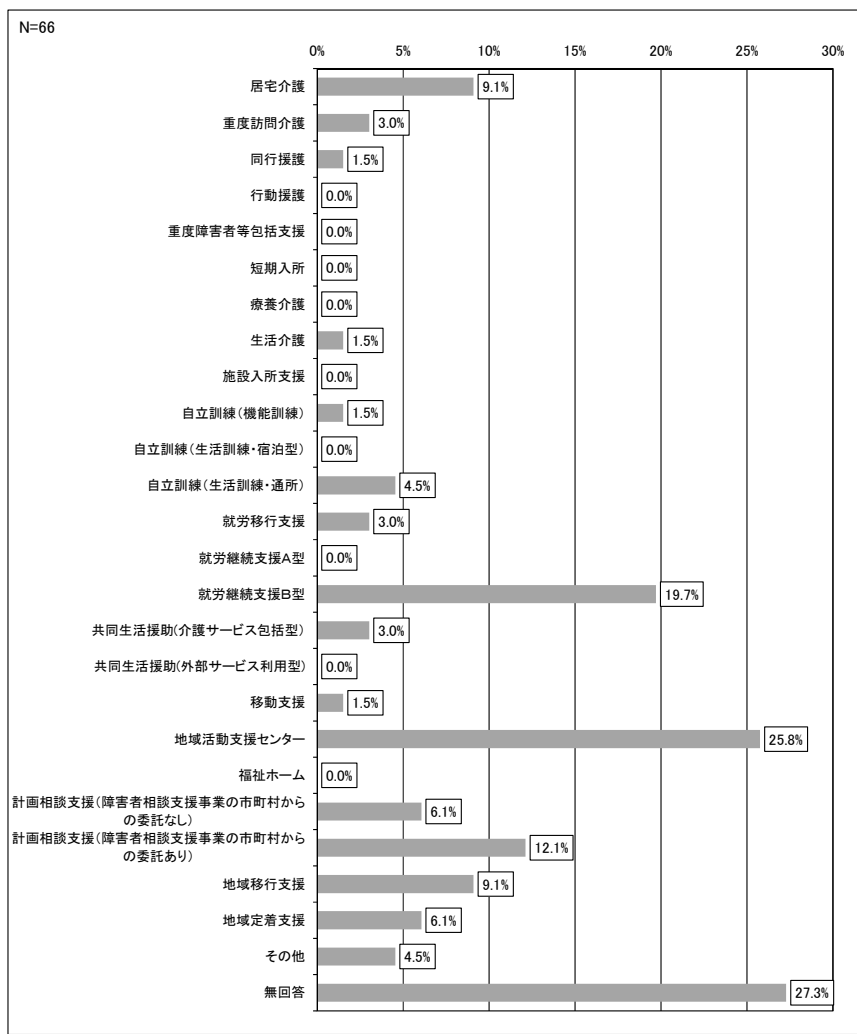
3) 従事している事業

事業所調査結果によると、正職員・非正職員のピアサポート活動従事者が従事している障害福祉サービスは、就労継続支援 B 型事業所が 18.0%と最も多く、次いで計画相談支援（障害者相談支援事業の市町村からの委託あり）（15.8%）、地域移行支援（15.8%）、地域定着支援（12.9%）、地域活動支援センター（14.4%）であった（図表 2-35 再掲）。一方、正職員・非正職員以外のピアサポート活動従事者についても、同様に就労継続支援 B 型等の事業を実施していた（図表 2-44 再掲）。以上から、ピアサポート活動従事者が活動している事業所は、就労系事業所、相談系事業所、地域活動支援センターといった事業所が中心であるといえる。

図表 2-35（再掲） 正職員・非正職員のピアサポート活動従事者が従事している障害福祉サービス（MA）



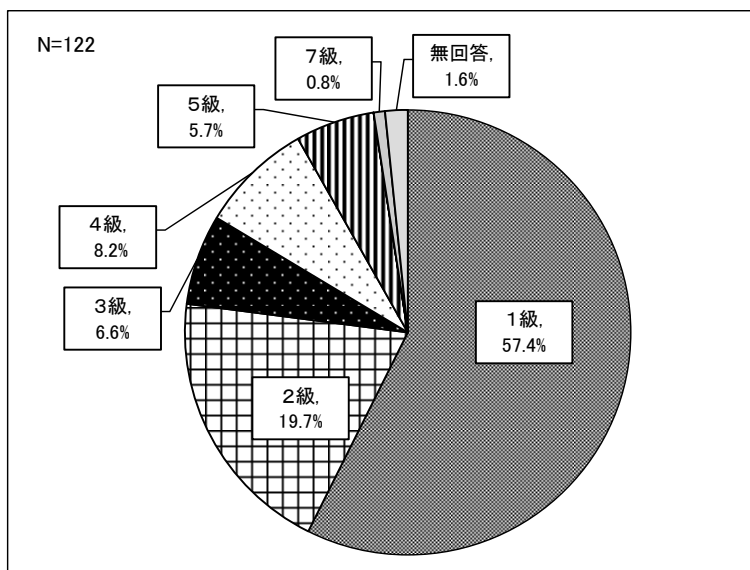
図表 2-44 (再掲) 正職員・非正職員以外のピアサポート活動従事者が従事する
障害福祉サービス (MA)



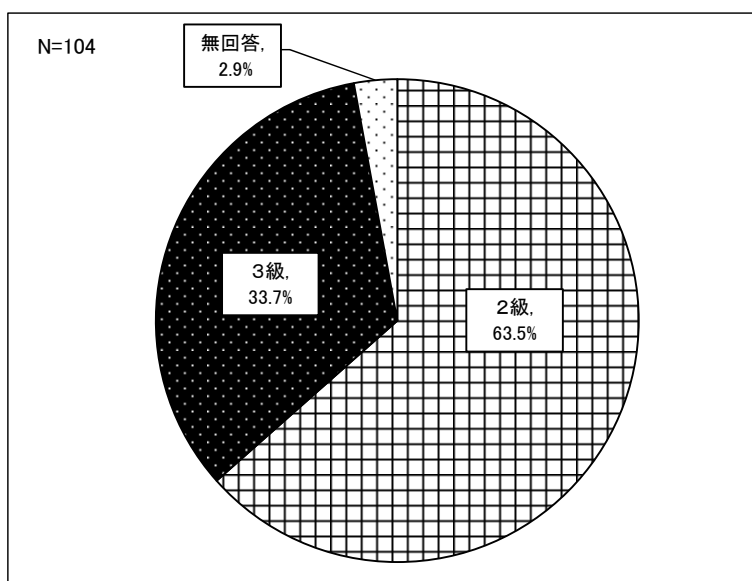
4) 主たる障害

活動従事者調査結果によると、ピアサポート活動従事者は、身体障害者と精神障害者が中心であった。身体障害者ではほぼ全員が身体障害者手帳所持者であり、所持者の障害等級をみると、1級が57.4%、2級が19.7%と重度の身体障害者が約4分の3を占めた(図表2-64 再掲)。一方、精神障害者では、2級が63.5%、3級が33.7%で、1級の精神障害者はいなかった(図表2-66 再掲)。以上から、身体障害者のピアサポート活動従事者は重度の人が多い一方、精神障害者のピアサポート活動従事者は重度ではない人が多かった。

図表 2-64 (再掲) 身体障害者手帳の等級 (SA)



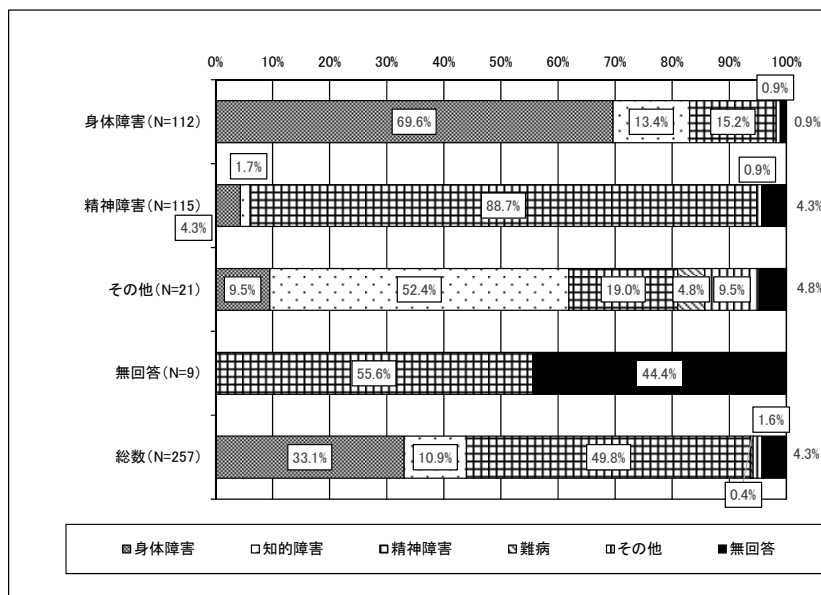
図表 2-66 (再掲) 精神保健福祉手帳の等級 (SA)



5) 支援対象

活動従事者調査結果によると、ピアサポート活動の支援対象はピアサポート活動従事者自身と同じ障害がある人を支援対象とする割合が多かった。ただし、身体障害者のピアサポート活動従事者のうち、知的障害者へ支援する割合が13.4%、精神障害者への支援する割合が15.2%と、自身の障害とは異なる障害者に対して支援するケースも一定の割合で見られた（図表 2-74 再掲）。

図表 2-74（再掲） 支援する対象者の中で最も多い障害の種別（SA）



6) まとめ

以上、1)～5)の結果をまとめると図表 4-3 の通りである。

図表 4-3 ピアサポート従事者の働く環境のまとめ

	概要
従業員規模	・ 小規模な事業所、法人が多い。 ・ 雇っているピアサポート活動従事者は事業所に1人ということが多い。
勤務形態	・ 勤務日数および勤務時間は、正職員の所定内労働時間とほぼ同じと推察される。
従事している事業	・ 就労系事業（特に就労継続支援B型事業）、相談系事業（計画相談・委託相談、地域移行・地域定着）、地域活動支援センターを中心に活動している。
主たる障害	・ 重度の身体障害者、中軽度の精神障害者の割合が多い。
支援対象	・ 同じ障害を持つ人に支援をしている。ただし、身体障害者のピアサポート活動従事者については異なる障害がある人に対して支援をしている場合もある。

2. ピアサポート活動従事者の職務内容

事業所に対するアンケート調査結果によると、「事業所の利用者と対面して面談する業務（面談・面接）」や「事業所の利用者と通信手段（電話やメールなど）を用いて行う業務（利用者との連絡および電話相談）」といった、利用者との相談対応をしているピアサポート活動従事者が多かった。その他の職務内容としては、「会議（ケア会議を含む）の企画・運営・参加（会議参加および議事進行）」といった会議への参加や、他事業所との交流、書類作成といった業務を行っているピアサポート活動従事者の割合が多かった。

また、相談系サービスでは、就労系サービスや地域活動センターの職務に比べると、同行支援や家庭訪問、利用者以外の家族や関係機関との面談、電話相談など多岐にわたる業務に従事しているピアサポート活動従事者の割合が大きかった（図表 2-94 再掲）。また、正職員のピアサポート活動従事者の方が、正職員ではないピアサポート活動従事者より、関係機関との連絡調整業務を行っている割合が大きい結果であった。

なお、この結果はヒアリングの結果でも同様の傾向が示されており、どの事業所でも相談支援業務が大きな割合を占めており、事業形態により同行支援や家族支援といった業務が行われていた。

図表 2-94 (再掲) 障害福祉サービスの種類と

正職員・非正職員のピアサポート活動従事者のピアサポート業務内容の実施割合

	業務内容	就労系サービス	相談系サービス	地域活動支援センター	その他	無回答	合計
件数	① 事業所の利用者に同行して行う業務(同行支援)	36	21	13	48	21	139
	② 事業所の利用者と対面して面談する業務(面談・面接)	10	13	6	26	10	65
	③ 事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務(家庭訪問)	20	19	11	32	12	94
	④ 事業所の利用者以外の支援対象者(例えば、施設への入所者や入院患者)と対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)	3	15	5	16	7	46
	⑤ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)	3	15	5	16	7	46
	⑥ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)	11	15	6	19	9	60
	⑦ 関係機関と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(関係機関直接連絡調整)	11	15	6	22	10	64
	⑧ 事業所の利用者と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者との連絡及び電話相談等)	19	16	9	23	10	77
	⑨ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者以外との連絡及び電話相談等)	6	9	7	15	7	44
	⑩ 家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(家族連絡及び電話相談等)	10	13	4	18	9	54
	⑪ 自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)	16	13	6	23	11	69
	⑫ 会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加(会議参加及び議事進行)	22	15	6	29	11	83
	⑬ 利用者によるグループ活動(利用者会など)の企画・運営・支援(グループ活動支援)	11	11	11	22	10	65
	⑭ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施(病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む)(啓発活動)	10	11	11	24	11	67
	⑮ 他事業所職員や関係団体(障害者団体など)との交流、情報交換に関する企画・運営・参加(関係機関との連携)	13	14	9	26	14	76
	⑯ ⑪～⑭以外の企画・運営に関する業務(支援に関わる研修会やイベントの企画、およびその事務作業)(企画・立案)	8	13	7	19	11	58
	⑰ 書類作成(利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録)(支援に関わる文書作成)	29	15	10	39	13	106
	⑱ 事業所の運営管理事務(経理、人事など)(総務)	10	4	4	15	6	39
⑲ 事業所の設備維持管理(備品管理、清掃など)(庶務)	20	6	10	24	8	68	
割合	① 事業所の利用者に同行して行う業務(同行支援)	27.8%	61.9%	46.2%	54.2%	47.6%	46.8%
	② 事業所の利用者と対面して面談する業務(面談・面接)	55.6%	90.5%	84.6%	66.7%	57.1%	67.6%
	③ 事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務(家庭訪問)	8.3%	71.4%	38.5%	33.3%	33.3%	33.1%
	④ 事業所の利用者以外の支援対象者(例えば、施設への入所者や入院患者)と対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)	8.3%	71.4%	38.5%	33.3%	33.3%	33.1%
	⑤ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)	30.6%	71.4%	46.2%	39.6%	42.9%	43.2%
	⑥ 関係機関と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(関係機関直接連絡調整)	30.6%	71.4%	46.2%	45.8%	47.6%	46.0%
	⑦ 事業所の利用者と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者との連絡及び電話相談等)	52.8%	76.2%	69.2%	47.9%	47.6%	55.4%
	⑧ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者以外との連絡及び電話相談等)	16.7%	42.9%	53.8%	31.3%	33.3%	31.7%
	⑨ 家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(家族連絡及び電話相談等)	27.8%	61.9%	30.8%	37.5%	42.9%	38.8%
	⑩ 自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)	44.4%	61.9%	46.2%	47.9%	52.4%	49.6%
	⑪ 会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加(会議参加及び議事進行)	61.1%	71.4%	46.2%	60.4%	52.4%	59.7%
	⑫ 利用者によるグループ活動(利用者会など)の企画・運営・支援(グループ活動支援)	30.6%	52.4%	84.6%	45.8%	47.6%	46.8%
	⑬ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施(病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む)(啓発活動)	27.8%	52.4%	84.6%	50.0%	52.4%	48.2%
	⑭ 他事業所職員や関係団体(障害者団体など)との交流、情報交換に関する企画・運営・参加(関係機関との連携)	36.1%	66.7%	69.2%	54.2%	66.7%	54.7%
	⑮ ⑪～⑭以外の企画・運営に関する業務(支援に関わる研修会やイベントの企画、およびその事務作業)(企画・立案)	22.2%	61.9%	53.8%	39.6%	52.4%	41.7%
	⑯ 書類作成(利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録)(支援に関わる文書作成)	80.6%	71.4%	76.9%	81.3%	61.9%	76.3%
	⑰ 事業所の運営管理事務(経理、人事など)(総務)	27.8%	19.0%	30.8%	31.3%	28.6%	28.1%
	⑲ 事業所の設備維持管理(備品管理、清掃など)(庶務)	55.6%	28.6%	76.9%	50.0%	38.1%	48.9%

(注1) 各項目の実施割合の算出方法は下記の通りである。

$$\text{各項目の実施割合(\%)} = \frac{\text{当該業務に従事している活用しているピアサポート活動従事者が1人以上いると回答した事業所数}}{\text{活用しているピアサポート活動従事者がいると回答した事業所数}}$$

(注2) 実施割合が50%以上の項目は網掛けをしている。

ただし、ヒアリング調査結果から考えると、ピアサポート活動従事者にどのような役割を担ってもらえるかは、事業所の方針による影響が大きいと考えられる。すなわち、ピアサポート活動従事者を健常者の職員と区別しないと考える事業所もあれば、ピアサポート活動従事者の当事者性を踏まえた業務をピアサポート活動従事者の役割としている事業所もあると考えられる。事業所により運営方針は多様であることから、ピアサポート活動従事者の職務内容は事業所の業務に依拠するところが大きい。

以上の結果を踏まえると、ピアサポート活動従事者の職務内容は、他の職員の職務内容と比べて、2通りの考え方があると考えられる（図表 4-4）。

図表 4-4 ピアサポート活動従事者の働く環境のまとめ

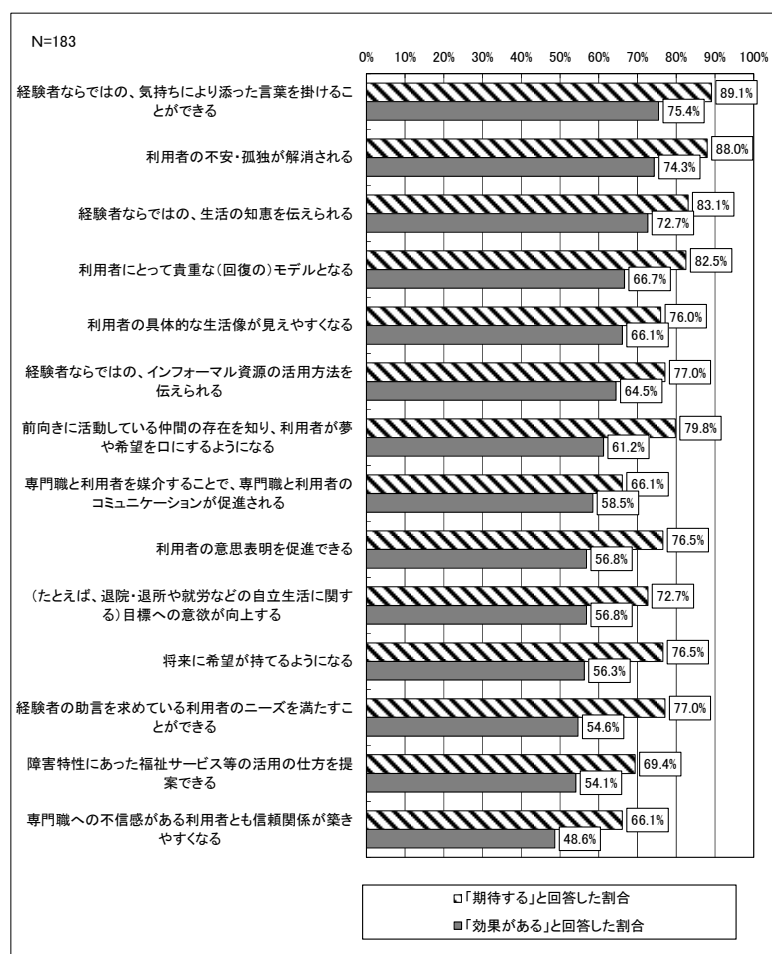
事業所の種類	概要
同一業務従事型	<ul style="list-style-type: none"> ・ ピアサポート活動従事者を健常者の職員と区別せず、特に業務の区分を設けていない事業所。 ・ 相談系サービス事業に従事しているピアサポート活動従事者は、同行支援や相談支援、家族支援や関連機関との連絡調整など幅広い業務を行っている。一方、就労系サービス事業や地域活動支援センターに従事しているピアサポート活動従事者は、活動の場での相談対応といった業務が中心となっている。ただし、ピアサポート活動従事者の力量等を管理者が判断し、適材適所で業務を担当している。
役割分担型	<ul style="list-style-type: none"> ・ ピアサポート活動従事者の当事者性を踏まえた業務をピアサポート活動従事者の役割としている事業所。 ・ 当事者性が必要な支援が必要だと、サービス管理責任者等が判断した場合（例えば、ひきこもりが長年続いており、支援者が入り込む余地が少ない場合や、退院して地域で生活したいが、地域生活に不安がある場合など）に、支援チームにピアサポート活動従事者を配置している。

3. ピアサポート活動従事者が支援することの効果

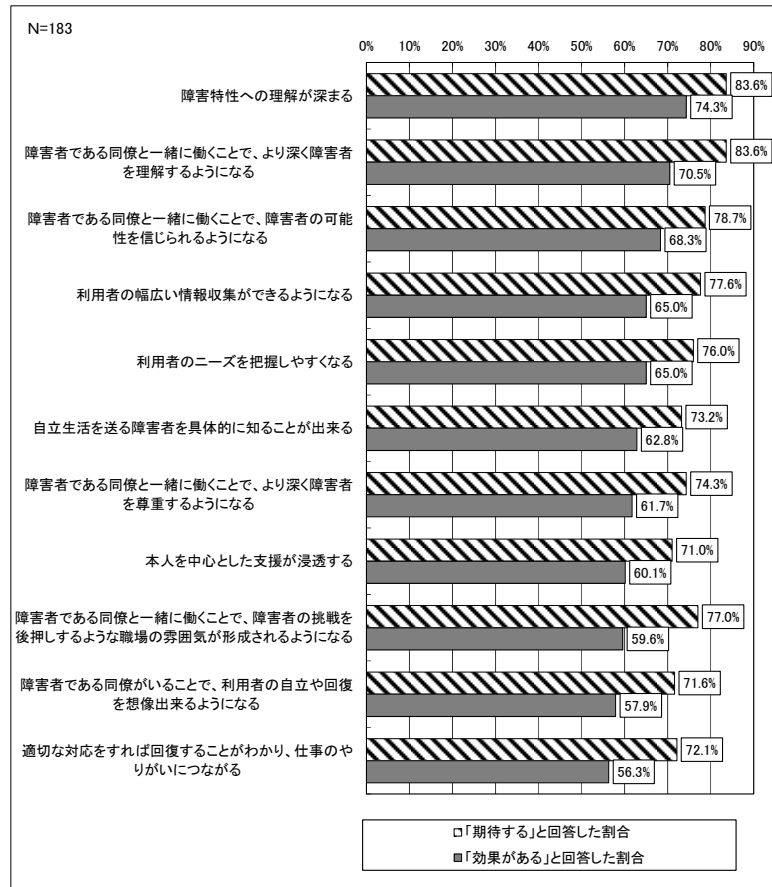
事業所調査結果によると、事業所管理者等のアンケート回答者が考えるピアサポート活動従事者の支援により利用者にも与えるプラスの効果として最も多かったのは、「経験者ならではの、気持ちにより添った言葉をかけることができる (75.4%)」であり、以下、「利用者の不安・孤独が解消される (74.3%)」、「経験者ならではの生活の知恵を伝えられる (72.7%)」であった (図表 2-50 再掲)。以上から、事業所管理者等のアンケート回答者は、ピアサポート活動従事者自身の病気の経験を生かして、利用者に対して不安を解消させることやアドバイスをすることに効果があると考えていることが推察される。

また、事業所管理者等のアンケート回答者が考えるピアサポート活動従事者の支援により事業所の他の職員にも与えるプラスの効果として最も多いのは、「障害特性への理解が深まる (74.3%)」であり、次いで、「障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を理解するようになる (70.5%)」であった (図表 2-51 再掲)。ピアサポート活動従事者以外の職員にとって、ピアサポート活動従事者が利用者を支援することにより、支援対象となる利用者の障害特性をより深く理解することができるようになり、より利用者にも寄り添った支援計画や実践につながれると考える事業所が多いと推察される。

図表 2-50 (再掲) ピアサポート活動従事者の支援により利用者にも与えるプラスの効果 (SA)



図表 2-51 (再掲) ピアサポート活動従事者の支援により事業所の他の職員に与える
プラスの効果 (S A)



一方、ピアサポート活動従事者による支援を受けた利用者本人、ピアサポート活動従事者、利用者の担当者に対するヒアリング結果をまとめると、ピアサポート活動従事者が支援に携わることの効果は、「体験の共感・共有」とそれに基づく「適切なニーズ把握」、「体験に基づく相談対応」、「ロールモデル」、「家族の病気理解の促進」に整理することができる。

以上のアンケート結果とヒアリング結果をまとめると、ピアサポート活動従事者が利用者を支援することによる効果は、図表 4-5 の通りである。

図表 4-5 ピアサポート活動従事者が支援にかかわる効果

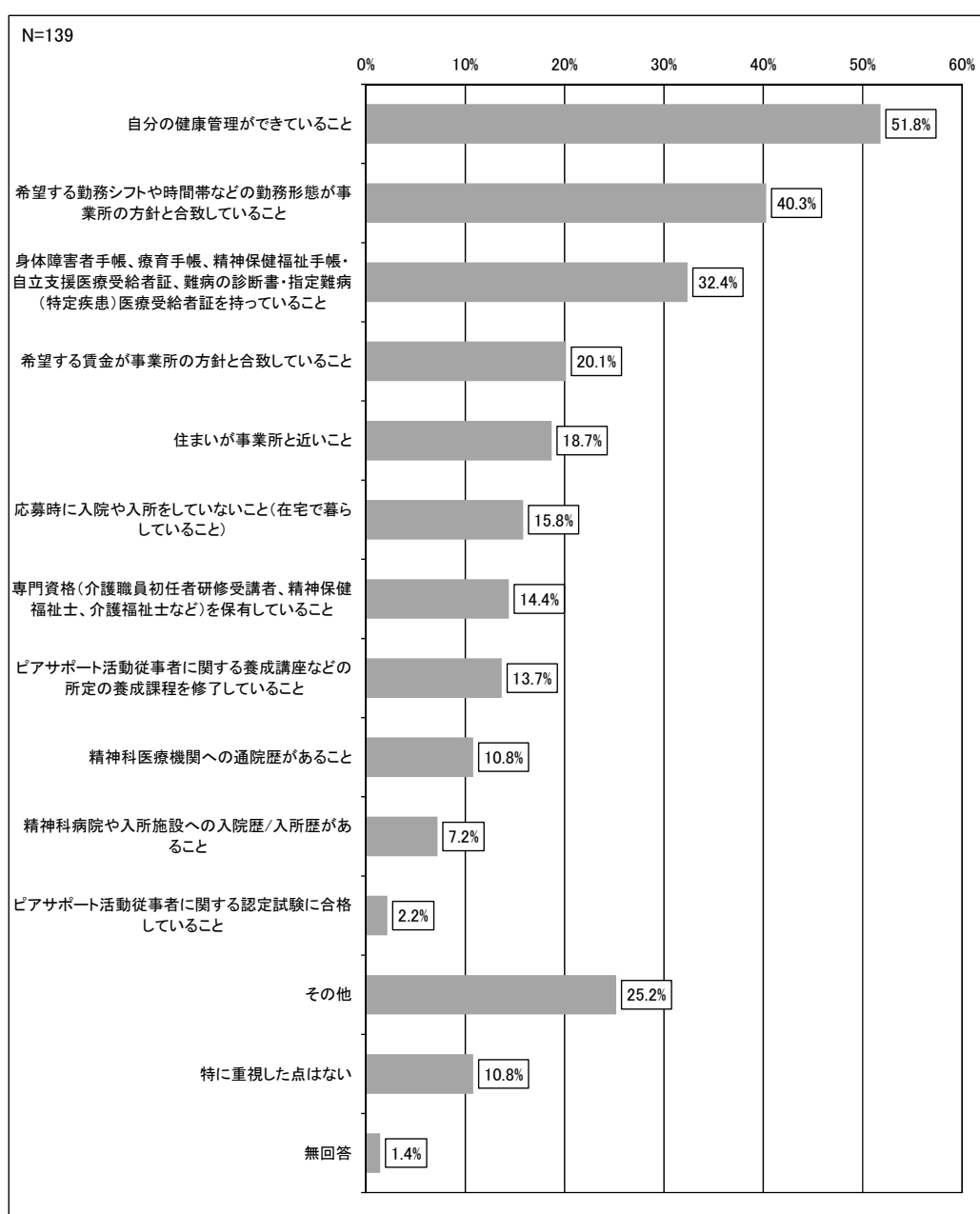
効果の視点	概要
体験の共感・共有と適切なニーズ把握	<ul style="list-style-type: none"> ・ ピアサポート活動従事者が利用者と同じ病気や症状を経験していることから、ピアサポート活動従事者と利用者は、病気の症状の悩み、将来の不安、家族や支援者との関係性について、類似した体験をしていることが多い。 ・ それゆえ、ピアサポート活動従事者が病気や症状の体験を利用者に語ることで、利用者の共感や体験を共有しやすくなり、信頼関係を築きやすくなっていると考えられる。 ・ 信頼関係が構築されることで、利用者本人のニーズも把握しやすくなり、より適切な支援につながると考えられる。
体験にもとづく相談対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ ピアサポート活動従事者自身の体験をもとにアドバイスすることで、利用者もピアサポート活動従事者の意見に納得し、ピアサポート活動従事者のアドバイスや忠告を素直に受け入れやすいと考えられる。
ロールモデル	<ul style="list-style-type: none"> ・ ピアサポート活動従事者が病気から回復し生活している姿を、利用者自身が回復した将来の姿ととらえることで、現状の苦しい状況が続くわけではないという希望につながっていると考えられる。 ・ 利用者も病気から回復したピアサポート活動従事者に相談や疑問を投げかけることで、自身が回復するための参考としてしていると考えられる。
家族等の病気や障害の理解促進	<ul style="list-style-type: none"> ・ ピアサポート活動従事者が家族との会話を通じて、利用者本人が苦しいときの思いや家族に反発する理由などを利用者本人に代わって代弁することで、病気や利用者本人の理解を促進する効果があると考えられる。 ・ また、病気から回復したピアサポート活動従事者の存在自体が、利用者本人の回復した姿と重なることから、ピアサポート活動従事者が利用者本人を支援することに対して家族は安心感を得ていると考えられる。
他の職員の病気や障害の理解促進	<ul style="list-style-type: none"> ・ ピアサポート活動従事者が利用者を支援することで、ピアサポート活動従事者以外の職員が利用者の障害特性をより深く理解し、それが支援計画や実践に生かすことができると考えられる。 ・ また、利用者を支援するに当たり、ピアサポート活動従事者が利用者の不安等を代弁することで、他の職員も支援方法について示唆を与えていると考えられる。

4. ピアサポート活動従事者の人材マネジメント

1) 採用方法と採用基準

事業所調査結果によると、事業所がピアサポート活動従事者を採用する際に重視した点は、「自分の健康管理ができていないこと」(51.8%)が最も多く、次いで、「希望する勤務シフトや時間帯などの勤務形態が事業所の方針と合致していること」(40.3%)、「身体障害者手帳、療育手帳、精神保健福祉手帳・自立支援医療受給者証、難病の診断書・指定難病(特定疾患)医療受給者証を持っていること」(32.4%)であった(図表 2-22 再掲)。

図表 2-22 (再掲) ピアサポート活動従事者を採用する際に重視した点 (MA)



また、ヒアリング調査結果においても、服薬や症状のコントロールといった健康管理ができていたり就業規則を守った働き方ができることといった、事業所調査結果とほぼ同様の回答が採用する際の判断基準として挙げられていた（図表 4-6）。

図表 4-6 ピアサポート活動従事者の採用基準

採用基準	概要
健康管理	・ 自分の病気を理解し、服薬も自己管理できているといった自分の健康管理ができていないことを条件としている事業所が多い。
勤務条件	・ 体調に配慮しながらも、就業規則に定められた勤務ができることを条件とすることが多い。事業所調査結果によれば、正職員と同程度の所定労働時間（おおむね40時間程度）が勤務条件となっている。 ・ ただし、どのような条件で働いているかは、事業所のピアサポート活動従事者の活用方針によるところが大きいと考えられる。
障害条件	・ 事業所調査結果によれば、障害手帳を有していることを条件としているところは3割程度であり、ヒアリング調査対象事業所では、障害手帳の所持を条件としておらず、統合失調症の病歴があること等が条件となっていた。 ・ ただし、活動従事者調査では、障害者手帳を持っていない割合は10%以下となっており、結果として多くの事業所で働いているピアサポート活動従事者は障害者手帳を有していた。
その他	・ 利用者を支援するという意識が明白であること、利用者の守秘義務を理解していること、まじめで正直であることなどを採用の条件として設定し、面接等で確認していた。

さらに、活動従事者調査結果によると、ピアサポート活動従事者の採用経路に関して、ピアサポート活動従事者が採用募集を知ったきっかけは、「ピアサポート活動従事者以外の自事業所職員からの紹介」（29.2%）や「自事業所のピアサポート活動従事者からの紹介」（22.2%）」といった人づての紹介に関する項目が上位であった（図表 2-81 再掲）。この傾向は、ヒアリング調査結果でも同様であり、自事業所や法人内、関連機関内の職員からの声掛けや推薦により、ピアサポート活動従事者となっているところが多く見られた。

図表 2-81（再掲） ピアサポート活動従事者の募集を知ったきっかけ（MA）

項目	身体障害 (N=112)	精神障害 (N=115)	その他 (N=21)	無回答 (N=9)	総数 (N=257)
事業所の掲示板、HP、SNS等の求人を見た	0.9%	7.0%	0.0%	0.0%	3.5%
官公庁の公報物やHPの求人を見た	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	0.4%
ハローワークの求人を見た	11.6%	11.3%	14.3%	11.1%	11.7%
障害者団体の広報誌やHPの求人を見た	6.3%	0.9%	0.0%	0.0%	3.1%
自事業所のピアサポート活動従事者からの紹介	25.0%	22.6%	9.5%	11.1%	22.2%
上記以外の自事業所職員からの紹介（声掛け）	16.1%	43.5%	28.6%	11.1%	29.2%
自事業所以外の他事業所や医療機関等の職員から紹介	10.7%	5.2%	23.8%	0.0%	8.9%
その他	20.5%	9.6%	23.8%	55.6%	17.1%
無回答	12.5%	9.6%	4.8%	22.2%	10.9%

2) 人材育成

(1) 人材育成の方法

活動従事者調査結果によると、ピアサポート活動従事者自身が実施しているスキル向上策は、「上司や同僚から業務の中で都度、指導や助言をされている」(52.5%)が最も多く、「業務外で研修会や書籍等により学習している(49.4%)」、「業務として外部研修を受講している(42.0%)」が続いた。すなわち、OJT(On the Job Training)が育成、指導の中心となっており、それに付随して、研修等を受講させているというケースが多いと考えられる(図表 2-86 再掲)。

ヒアリング調査結果についても、OJTを基本として、研修を受講するというパターンが多かった。また、ピアサポート活動従事者同士が集まり、ピアサポート活動について振り返りを行うといった事業所も見られた。

図表 2-86 (再掲) ピアサポート活動に関するスキル向上策 (MA)

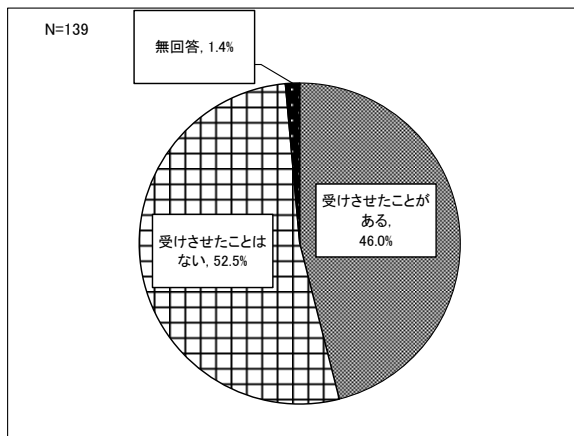
項目	身体障害 (N=112)	精神障害 (N=115)	その他 (N=21)	無回答 (N=9)	総数 (N=257)
上司や同僚から定期的な指導や助言をされている	23.2%	30.4%	23.8%	22.2%	26.5%
上司や同僚から業務の中で都度、指導や助言をされている	52.7%	52.2%	66.7%	22.2%	52.5%
業務外で研修会や書籍等により学習している	57.1%	45.2%	33.3%	44.4%	49.4%
業務として法人内で実施する研修を受講している	33.0%	32.2%	19.0%	44.4%	31.9%
業務として外部研修を受講している	50.0%	38.3%	28.6%	22.2%	42.0%
その他	2.7%	5.2%	0.0%	11.1%	3.9%
特に何もしていない	5.4%	11.3%	9.5%	11.1%	8.6%
無回答	6.3%	5.2%	4.8%	22.2%	6.2%

(2) 外部研修の受講状況

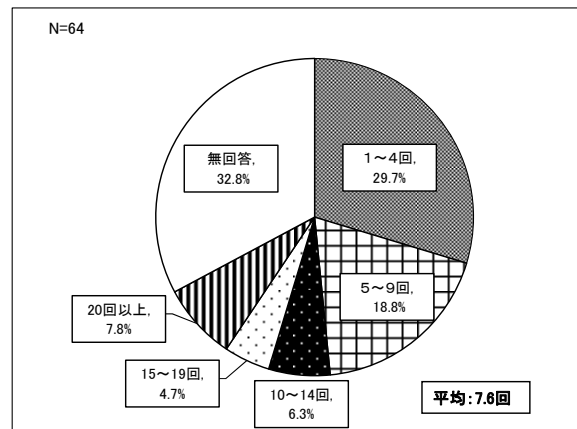
事業所調査結果によると、事業所がピアサポート活動従事者に事業所外の養成研修等の受講させている割合は46.0%にとどまっており、半数以上の事業所では、事業所外での養成研修等を受講させていない状況であった(図表 2-30 再掲)。また、受講回数は、過去5年間で「1~4回」が29.7%と最も多く、次いで、「5~9回」(18.8%)が多かった(図表 2-31 再掲)。すなわち、ピアサポート活動従事者に事業所外の研修を受講させている事業所は、年に1~2回程度の受講させていると考えられる。

また、受講させた養成研修等の実施機関については、「民間団体(他法人を含む)」が64.1%と最も多く、次いで、都道府県・政令指定都市・中核市が主催したものが45.3%と多かった(図表 2-32 再掲)。なお、受講時の取り扱いは勤務時間扱いとし、費用負担は法人が行っている割合が75.0%であった(図表 2-33 再掲)。

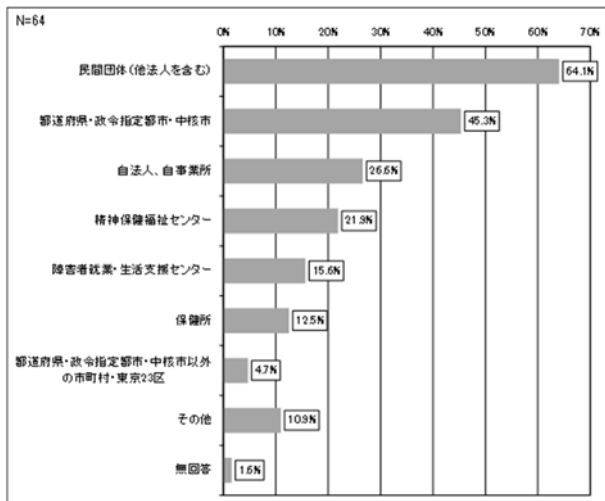
図表 2-30(再掲)
ピアサポート活動従事者に対する
事業所外の養成研修等の受講の有無 (SA)



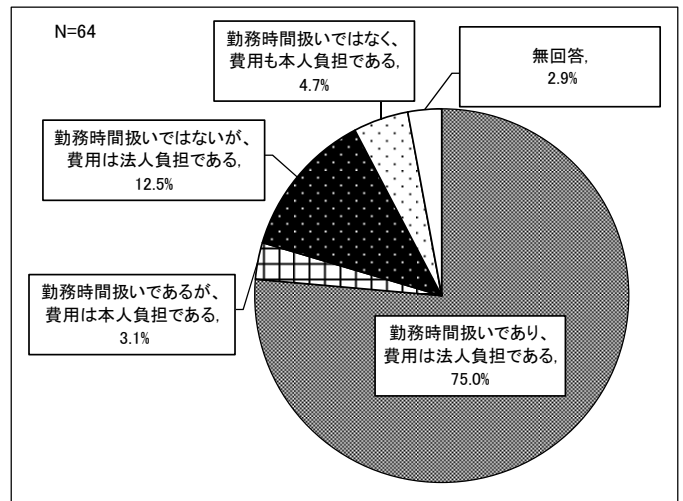
図表 2-31(再掲)
過去 5 年間の延べ受講回数 (NUM)



図表 2-32(再掲) 受講させた養成研修等の
実施機関 (MA)



図表 2-33(再掲) 養成研修等の受講扱い(SA)

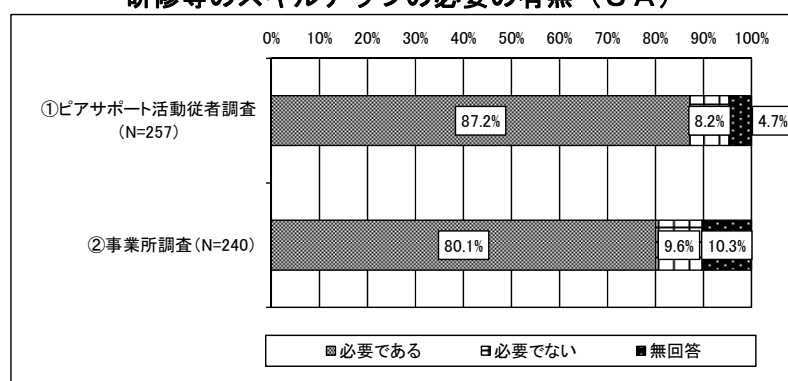


(3) 人材育成の必要性

活動従事者調査によると、回答者の87.2%がピアサポート活動スキル向上のための研修等のスキルアップが必要であると回答している(図表4-7)。具体的には、「ピアサポート活動全般に関する概論」(57.1%)が最も多く、次いで、「他職員との協働、チーム支援の手法」(51.3%)と続いた(図表4-8)。

また、事業所調査でも同様のことが指摘されており、回答者の80.1%がピアサポート活動スキル向上のための研修等のスキルアップが必要であると回答した。具体的には、「ピアサポート活動全般に関する概論」が55.6%と高い割合となった。

図表4-7 ピアサポート活動従事者に対するピアサポート活動スキル向上のための研修等のスキルアップの必要の有無(SA)



※図表2-54 図表2-90の総数のみを集計した。

図表4-8 ピアサポート活動のスキル向上させるための研修内容(MA)

	①ピアサポート活動従事者調査	②事業所調査	回答割合の差 (①-②、ポイント)
回答件数	N=224	N=225	
ピアサポート活動全般に関する概論	128 57.1%	125 55.6%	1.6
他の職員との協働、チーム支援の手法	115 51.3%	80 35.6%	15.8
職員としてのピアサポート活動に関する概論	111 49.6%	111 49.3%	0.2
病状や体調の自己管理スキル	100 44.6%	87 38.7%	6.0
利用者の権利擁護・虐待防止に関する考え方	92 41.1%	75 33.3%	7.7
支援計画の立て方組み立て方	90 40.2%	33 14.7%	25.5
面接技法	86 38.4%	61 27.1%	11.3
グループ活動全般の手法 (ロールプレイングなど)	84 37.5%	70 31.1%	6.4
障害者福祉施策の概論	82 36.6%	48 21.3%	15.3
職場マナーなど社会人としての基本	82 36.6%	75 33.3%	3.3
守秘義務等の職業倫理	77 34.4%	94 41.8%	▲7.4
労働者としての権利と義務	54 24.1%	29 12.9%	11.2
その他	15 6.7%	3 1.3%	5.4
無回答	6 2.7%	2 0.9%	1.8

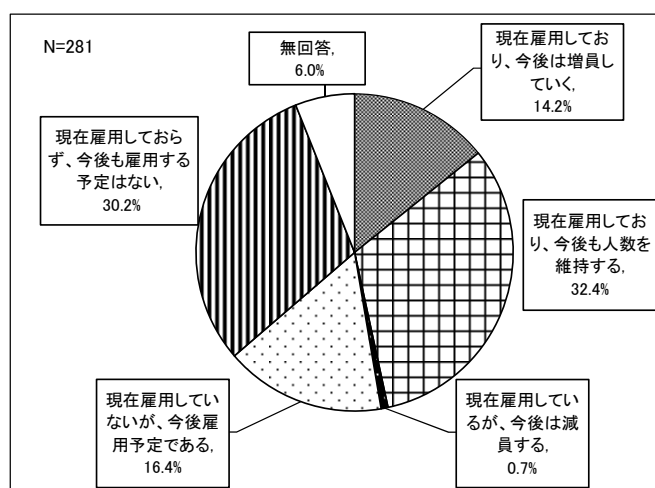
※図表2-56 図表2-91の総数のみを集計した。

以上の結果をまとめると、ピアサポート活動従事者の人材育成は OJT を中心に実施されている。しかし、事業所やピアサポート活動従事者自身もピアサポート活動のスキルアップに関する研修の必要性は感じているが、事業所外での研修等には半数以上の事業所が参加できていないのが実態であるといえることができる。

3) ピアサポート活動従事者の今後の活用方針

事業所調査結果によると、ピアサポート活動従事者を「現在雇用しており、今後は増員していく」が14.2%、「現在雇用していないが、今後雇用予定である」が16.4%と、約3割がピアサポート活動従事者を増員するという方針であった(図表2-53 再掲)。また、「現在雇用しており、今後も人数を維持する(32.4%)」と約3割がピアサポート活動従事者を現状維持するという結果であった。

図表 2-53 (再掲) 今後のピアサポート活動従事者の活用状況 (SA)



ヒアリング調査の調査対象においても、経営における人件費管理が許す範囲であれば、今後もピアサポート活動従事者を増員していきたいと考えていた。

以上の結果を踏まえると、ピアサポート活動従事者を増員したいという意思を持った事業者はある程度存在すると考えられる。

資料編

1. 事前調査票
2. 調査票
3. 集計表

■ピアサポート活動を行っている事業所
(ご記入欄)

【障害福祉サービス等】

1. 居宅介護
2. 重度訪問介護
3. 同行援護
4. 行動援護
5. 重度障害者等包括支援
6. 短期入所

7. 療養介護
8. 生活介護
9. 施設入所支援
10. 自立訓練(機能訓練)
11. 自立訓練(生活訓練・宿泊型)
12. 自立訓練(生活訓練・通所)

13. 就労移行支援
14. 就労継続支援A型
15. 就労継続支援B型
16. 共同生活援助
17. 移動支援
18. 地域活動支援センター

19. 福祉ホーム
20. 計画相談支援
21. 地域移行支援
22. 地域定着支援
23. 1～22以外

「主な事業」の記入欄では、
上記から該当番号を選択してご記入下さい。

No.	施設名 (法人名ではなく事業所名を 記入して下さい) ※正式名称をご記入下さい	所在地		電話番号 ※半角、ハイフンあり 00-0000-0000	主な事業 ※上枠から該当する番号を選択	支援している 主たる障害の種類 ※該当するものに○(複数可) 身体・知的・精神
		〒	住所			
(記入例)	特定非営利法人〇〇	000-0000	〇〇県△△市・・・		13,15	身体・知的・精神
1						身体・知的・精神
2						身体・知的・精神
3						身体・知的・精神
4						身体・知的・精神
5						身体・知的・精神
6						身体・知的・精神
7						身体・知的・精神
8						身体・知的・精神
9						身体・知的・精神
10						身体・知的・精神
11						身体・知的・精神
12						身体・知的・精神
13						身体・知的・精神
14						身体・知的・精神
15						身体・知的・精神
16						身体・知的・精神

17									身体・知的・精神
18									身体・知的・精神
19									身体・知的・精神
20									身体・知的・精神
21									身体・知的・精神
22									身体・知的・精神
23									身体・知的・精神
24									身体・知的・精神
25									身体・知的・精神
26									身体・知的・精神
27									身体・知的・精神
28									身体・知的・精神
29									身体・知的・精神
30									身体・知的・精神

ご協力ありがとうございました。
 お手数をおかけしますが、ご記入済みの本ファイルを添付の上、**7月8日(水)までに**下記の調査事務局までご送付くださいますようお願い申し上げます。

《ご送付先》
 みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部

平成27年度 厚生労働省 社会・援護局委託事業
障害福祉サービス事業所等におけるピアサポート活動状況等調査
【事業所調査】

このたび、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課では、「平成27年度障害者支援状況等調査」の一環として、標記の調査を実施しております。調査結果は、今後の障害福祉サービスを考える上での基礎資料とさせていただきます。つきましては、誠に恐れ入りますが、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

【記入に際して】

- 1 本調査は事業所の管理者、サービス管理責任者、サービス提供責任者等、事業所のピアサポート活動全般を把握している方がお答えください。
- 2 記入された事項については、個別事業所や個人の秘密を守り、統計分析以外の目的に用いることはありません。
- 3 特に断りのない限り、平成27年7月1日現在の状況を記入してください。
- 4 記入の終わった調査票は平成27年8月14日までに、「雇用されているピアサポート活動従事者調査」とともに、同封の返信用封筒により返送してください。
- 5 調査票の内容などにご不明の点がある場合は、依頼状に記載された問い合わせ先までご連絡ください。

I. 貴法人、貴事業所の概況についてお伺いします。

問1. 調査票に回答しているあなたの属性をお答えください。(すべてに○印)

1. 管理者 2. サービス管理責任者 3. サービス提供責任者 4. 1～3以外(具体的に)

問2. 貴事業所の所在地をお答えください。
 (都道府県および市町村・特別区を記入)

都道府県名() 市町村・特別区名()

問3. 貴法人の経営(運営)主体をお答えください。(ひとつに○印)

- | | | |
|-----------------|------------------|----------|
| 1. 社会福祉法人(社協含む) | 4. 株式会社/有限会社 | 7. 自治体 |
| 2. 特定非営利活動法人 | 5. 公益財団法人/公益社団法人 | 8. 任意団体 |
| 3. 医療法人 | 6. 一般財団法人/一般社団法人 | 9. 1～8以外 |

問4. 貴事業所が支援対象としている主たる障害(ひとつに◎印)と現在支援をしている障害の種類(すべてに○印)をお答えください。

1. 身体障害 2. 知的障害 3. 精神障害 4. 難病 5. その他(具体的に)

問5. 実施事業についてお伺いします。

(1) 貴法人にて提供している障害福祉サービス等をすべてお答えください。(すべてに○印)

- | | | |
|---------------|-----------------------|----------------------------------|
| 1. 居宅介護 | 10. 自立訓練(機能訓練) | 19. 地域活動支援センター |
| 2. 重度訪問介護 | 11. 自立訓練(生活訓練・宿泊型) | 20. 福祉ホーム |
| 3. 同行援護 | 12. 自立訓練(生活訓練・通所) | 21. 計画相談支援(障害者相談支援事業の市町村からの委託なし) |
| 4. 行動援護 | 13. 就労移行支援 | 22. 計画相談支援(障害者相談支援事業の市町村からの委託あり) |
| 5. 重度障害者等包括支援 | 14. 就労継続支援A型 | 23. 地域移行支援 |
| 6. 短期入所 | 15. 就労継続支援B型 | 24. 地域定着支援 |
| 7. 療養介護 | 16. 共同生活援助(介護サービス包括型) | 25. 1～24以外(具体的に) |
| 8. 生活介護 | 17. 共同生活援助(外部サービス利用型) | |
| 9. 施設入所支援 | 18. 移動支援 | |

(2) (1)のうち、貴事業所にて提供している障害福祉サービス等の番号をお答えください。(数字を記入)

問 6. 下表の定義に基づき、貴法人および貴事業所の人員体制についてお伺いします。

正職員、正職員以外、常用雇用労働者数をお答えください。なお、派遣職員は除きます。(数字を記入)

正職員	1週間の所定労働時間が40時間程度で、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結した職員。
正職員以外	有期労働契約を締結している、所定労働時間が短いなど、上記の正職員に当てはまらない職員。
常用雇用労働者数	上記の正職員に加えて、雇入れの時から1年を超えて引き続き雇用されている（見込まれる）職員で、所定労働時間が週20時間以上の職員。※常用雇用労働者数は正職員と正職員以外の合計人数と同じか少なくなります。

	正職員	正職員以外	常用雇用労働者数
貴法人	人	人	人
貴事業所	人	人	人

※該当する人がいない場合は「0」人と記入してください。

Ⅱ. 貴事業所においてピアサポート活動をしている方についてお伺いします。

以下の定義に基づき、お答えください

ピアサポート活動	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同じ課題や環境を体験する人同士が、対等な関係性の仲間（ピア）で支え合うこと ・ 特に本調査では、「障害のある人」が「障害のある人」を支援する業務や活動を行うこと ※面接や同行に加え、その支援に必要な書類作成等の業務もピアサポート活動とします。 ※なお、障害者の家族が、障害者あるいは障害者の家族への支援活動をすることは除きます。 また、自助グループとしての当事者活動も除きます。
雇用している ピアサポート活動従事者	ピアサポート活動従事者のうち、貴事業所と労働契約（雇用契約）を締結している方を指します。
雇用していない ピアサポート活動従事者	上記の職員以外の、他団体より派遣された人、ボランティアで参加している人など、労働契約を締結せずにピアサポート活動を行う方を指します。

問 7. 平成 27 年 7 月 1 日時点で貴事業所に雇用契約の有無を問わずピアサポート活動に従事する方はいますか。(ひとつに○印) いる場合は、人数もお答えください。(数字を記入)

1. いない <input type="checkbox"/> 問31へ	2. いる <input type="checkbox"/> →人数 () 人
--------------------------------------	--

問 8. 問 7 で「2. いる」と回答した方にお伺いします。平成 27 年 7 月 1 日時点でピアサポート活動従事者は以下の形態別に何人いますか。人数をお答えください。(数字を記入)

ピアサポート活動従事者の形態	人数
①ピアサポート活動従事者のうち、正職員として雇用している方	人
②ピアサポート活動従事者のうち、正職員以外として雇用している方	人
③有償ボランティアとして活動している方（都度、謝金や交通実費等が支払われている方）	人
④無償ボランティアとして活動している方（上記、謝金、実費等が支払われていない方）	人
⑤他事業所や団体、行政から派遣されている方	人
⑥その他の方（具体的に)	人

※該当する方がいない場合は「0」人と記入してください。問 7 で回答した数値と合計が合致するように記載をお願いします。

以下の設問は問 8 の①と②のいずれかで 1 人以上と回答した方にお伺いします。それ以外の方は 4 頁の問 20 に進んでください。

問 9. ピアサポート活動従事者を、初めて雇用したのはいつですか。(ひとつに○印)

1. 平成21年度以前から (具体的に)年度	2. 平成22年度から	3. 平成23年度から	4. 平成24年度から	5. 平成25年度から	6. 平成26年度から	7. 平成27年度から
----------------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

※現在雇用している人であるか否かに限らず、初めて、ピアサポート活動従事者を雇用した時期をご回答ください。

問 10. 現在雇用しているピアサポート活動従事者を雇用した際に重視した点は何ですか。重視した点をすべて回答した上で、その中で最も重視した点についてもお答えください。

(重視した点すべてに○印、最も重視した点ひとつに◎印)

<ol style="list-style-type: none"> 1. 身体障害者手帳、療育手帳、精神保健福祉手帳・自立支援医療受給者証、難病の診断書・指定難病（特定疾患）医療受給者証を持っていること 2. 精神科病院や入所施設への入院歴/入所歴があること 3. 応募時に入院や入所をしていないこと（在宅で暮らしていること） 4. 精神科医療機関への通院歴があること 5. ピアサポート活動従事者に関する養成講座などの所定の養成課程を修了していること 6. 専門資格（介護職員初任者研修受講者、精神保健福祉士、介護福祉士など）を保有していること 7. ピアサポート活動従事者に関する認定試験に合格していること 8. 自分の健康管理ができていること 9. 希望する勤務シフトや時間帯などの勤務形態が事業所の方針と合致していること 10. 希望する賃金が事業所の方針と合致していること 11. 住まいが事業所と近いこと 12. その他（具体的に 13. 特に重視した点はない)
--	---

問 11. 現在雇用しているピアサポート活動従事者を採用する際、どのような方法で募集しましたか。

(すべてに○印)

<ol style="list-style-type: none"> 1. 事業所の掲示板やHP、SNS等に応募条件を掲載した 2. 官公庁の公報物やHPに求人情報を掲載した 3. ハローワークに求人を出した 4. 障害者団体の広報誌やHPに求人情報を掲載した 5. 自事業所の既に雇用している他のピアサポート活動従事者から紹介・提案された 6. 自事業所の5以外の職員から紹介・提案された 7. 自事業所以外の他の障害福祉サービス事業者や医療機関等の関係者から紹介された 8. その他（具体的に 9. わからない)
--	---

問 12. 平成 27 年 6 月における雇用しているピアサポート活動従事者の 1 週間の平均所定内労働時間をお伺いします。①～③の労働時間区分の時間を働いている方は何人いますか。

(数字を記入)

※該当する人がいない場合は「0」人と記入してください。

問 8 における①と②の合計値と人数合計値が合致するように記載をお願いします。

労働時間区分	人数
① 20時間未満	人
② 20時間以上30時間未満	人
③ 30時間以上40時間以下	人

問 13. 雇用しているピアサポート活動従事者の賃金についてお伺いします。

問 8 の①正職員と②正職員以外ごとに、平成 27 年 6 月の労働時間合計と 6 月の勤務に対する賃金額（税や社会保険料を控除する前の収入）の合計をお答えください。なお、残業代や通勤手当、諸手当を含めた金額とし、賞与（ボーナス）は除きます。(数字を記入)

	6月の労働時間合計	6月の支給賃金額合計
①ピアサポート活動従事者のうち、正職員として雇用している方	時間	円
②ピアサポート活動従事者のうち、正職員以外として雇用している方	時間	円

問 14. 雇用しているピアサポート活動従事者は業務として事業所外（普段勤務している事業所の敷地の外）での活動機会がありますか。（ひとつに○印） 活動機会がある場合は、6 月における雇用しているピアサポート活動従事者 1 人あたりの平均事業所外活動日数と事業所外で活動している方の人数をお答えください。(数字を記入)

<ol style="list-style-type: none"> 1. 事業所外での活動機会はない 2. 事業所外での活動機会はある →6月の敷地外での活動日数()日 活動人数()人

※事業所外での活動機会とは、訪問や同行による支援、外部研修受講なども含みます。
※1日に複数回、事業所外活動を行う場合も、1日としてカウントしてください。

問 15. 雇用しているピアサポート活動従事者に事業所外の養成研修等を受けさせたことはありますか。

(ひとつ〇印)

「2. 受けさせたことがある」と回答した場合は、過去5年間(平成22年4月～平成27年3月まで)の実受講者数と延べ受講回数をお答えください。(数字を記入)

1.受けさせたことはない 2.受けさせたことがある →実受講者数(人) 受講回数延べ()

問 16. 問 15 で、「2. 受けさせたことがある」と回答した方にお伺いします。受講させた養成研修等の実施機関をお答えください。(すべてに〇印)

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1.都道府県・政令指定都市・中核市 | 5.1以外の市町村・東京23区 |
| 2.精神保健福祉センター | 6.自法人、自事業所 |
| 3.保健所 | 7.民間団体(他法人を含む) |
| 4.障害者就業・生活支援センター | 8.その他() |

問 17. 問 15 で、「2. 受けさせたことがある」と回答した方にお伺いします。養成研修等の受講はどのような扱いでしたか。最も多いパターンをお答えください。(ひとつに〇印)

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| 1.勤務時間扱いであり、費用は法人負担である | 3.勤務時間扱いではないが、費用は法人負担である |
| 2.勤務時間扱いであるが、費用は本人負担である | 4.勤務時間扱いではなく、費用も本人負担である |

問 18. 平成27年6月中に雇用しているピアサポート活動従事者が支援した利用者の実人数をお答えください。(数字を記入)

ピアサポート活動を受けた利用者の数 実人数(人)

問 19. 雇用しているピアサポート活動従事者はどの障害福祉サービス等に従事していますか。1頁の問5(1)から従事する障害福祉サービス等の番号をお答えください。(数字を記入)

以下の設問は問8で③～⑥のいずれかで1人以上と回答した方にお伺いします。それ以外の方は5頁の問25に進んでください。

問 20. 雇用していないピアサポート活動従事者が、貴事業所で初めて活動したのはいつからですか。

(ひとつに〇印)

- | | | | |
|--------------------------------|------------|------------|------------|
| 1.平成21年度以前から
(具体的に)年度 | 2.平成22年度から | 4.平成24年度から | 6.平成26年度から |
| | 3.平成23年度から | 5.平成25年度から | 7.平成27年度から |

※現在貴事業所内で活動している人に関わらず、初めて、ピアサポート活動従事者に活動してもらった時期をご回答ください。

問 21. 平成27年6月における雇用していないピアサポート活動従事者の報酬についてお伺いします。①～③の報酬区分について、該当する人数を、①については6月の活動に対する支給総額もお答えください。(数字を記入) ※該当する方がいない場合は「0」人と記入してください。

	該当者数	支給総額
① 謝金(交通費を含む)	人	円
② 金銭以外(図書券など)	人	
③ 報酬なし(無償)	人	

問 22. 雇用していないピアサポート活動従事者は貴事業所の活動の一環として事業所外(普段勤務している事業所の敷地の外)での活動をする機会がありますか。(ひとつに〇印)

活動機会があると回答した方は、平成27年6月における雇用していないピアサポート活動従事者1人あたり平均事業所外活動箇所数をお答えください。(数字を記入)

1.事業所外で活動の機会はない 2.事業所外での活動機会がある →月に(箇所程度)

※事業所外での活動機会とは、訪問や同行による支援、外部研修受講なども含みます。なお、同じ場所に複数回訪問した場合でも箇所数は1箇所とカウントしてください。

問 23. 平成27年6月中に雇用していないピアサポート活動従事者が支援した利用者の実人数をお答えください。(数字を記入)

ピアサポート活動を受けた利用者の数 実人数(人)

問 24. 雇用していないピアサポート活動従事者はどの障害福祉サービス等に従事していますか。 1 頁の問 5(1)から従事する障害福祉サービス等の番号をお答えください。(数字を記入)

, , , ,

Ⅲ. ピアサポート活動内容についてお伺いします。(以下、すべての方にお伺いします)

問 25. 貴事業所のピアサポート活動従事者の業務内容についてお伺いします。

貴事業所で①～⑱の各業務に従事している 人数を実人数でお答えください。(数字を記入)

※実人数は「ピアサポート活動従事者(雇用している職員)」、「ピアサポート活動従事者(雇用していない職員)」、「ピアサポート活動従事者以外の職員」の3つに分けて人数を記入してください。

更に、平成 27 年 6 月に当該業務内容の支援を受けた人(支援対象者)の実人数を記入してください。

【記入例】 雇用しているピアサポート活動従事者が以下の業務を行った場合の考え方は以下の通りです。
 ・利用者とは病院に同行する。 →①を1人とカウント
 ・利用者宅に訪問し、家事援助をした後に、本人の生活面の悩みについて相談(面談)している。 →②と③をそれぞれ1人とカウント
 ・就職先の企業に利用者とともに訪問し、企業の担当者、利用者で三者面談を行う。 →①、②、⑥をそれぞれ1人とカウント
 ※行った業務内容によっては一つの項目のみではなく、複数の項目にまたがって該当する場合があります。

業務内容	ピアサポート活動従事者		ピアサポート活動従事者以外の職員 (実人数)	支援対象者数 (実人数)
	雇用している職員 (実人数)	雇用していない職員 (実人数)		
①事業所の利用者に同行して行う業務(同行支援)	人	人	人	人
②事業所の利用者とは対面して面談する業務(面談・面接)	人	人	人	人
③事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務 (家庭訪問)	人	人	人	人
④事業所の利用者以外の支援対象者(例えば、施設への入所者や入院患者)とは対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)	人	人	人	人
⑤家族とは対面して行う業務(同行、面談、訪問含む) (家族直接支援)	人	人	人	人
⑥関係機関とは対面して行う業務(同行、面談、訪問含む) (関係機関直接連絡調整)	人	人	人	人
⑦事業所の利用者と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者との連絡及び電話相談等)	人	人	人	人
⑧事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)とは通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務 (利用者以外との連絡及び電話相談等)	人	人	人	人
⑨家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務 (家族連絡及び電話相談等)	人	人	人	人
⑩自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)	人	人	人	人
⑪会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加 (会議参加及び議事進行)	人	人	人	人
⑫利用者によるグループ活動(利用者会など)の企画・運営・支援(グループ活動支援)	人	人	人	人
⑬ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施 (病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む)(啓発活動)	人	人	人	人
⑭他事業所職員や関係団体(障害者団体など)との交流、情報交換に関する企画・運営・参加(関係機関との連携)	人	人	人	人
⑮⑪～⑭以外の企画・運営に関する業務(支援に関わる研修会やイベントの企画、およびその事務作業)(企画・立案)	人	人	人	人
⑯書類作成(利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録) (支援に関わる文書作成)	人	人	人	人
⑰事業所の運営管理事務(経理、人事など)(総務)	人	人	人	人
⑱事業所の設備維持管理(備品管理、清掃など)(庶務)	人	人	人	人

※該当する方がいない場合は「0」人と記入してください。また、各欄に記入する人数は、「雇用している職員」は問 8 における①と②、「雇用していない職員」は③～⑥の合計値を超えない値で記載をお願いします。また、「ピアサポート活動従事者以外の職員」は問 8 の正職員と正職員以外の合計値を超えない値で記載をお願いします。支援対象者数は①～⑪についてお答えください。

問 26. 問 25 の①～⑱の業務以外にピアサポート活動従事者が行っている業務はありますか。

(自由記述；箇条書き)

<ul style="list-style-type: none"> ・ ・ ・

問 27. ピアサポート活動従事者が支援することで、利用者^{に与えるプラスの効果}として期待されることと実際の効果について、①～⑭について、最もあてはまると思われる選択肢をお答えください。

(あてはまる数値に○印)

	期待度合					効果の度合い				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	まったく期待していない	期待していない	どちらともいえない	期待している	とても期待している	まったく効果はない	効果はない	どちらともいえない	効果がある	とても効果がある
①利用者の具体的な生活像が見えやすくなる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
②利用者の不安・孤独が解消される	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
③障害特性にあった福祉サービス等の活用の仕方を提案できる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
④専門職と利用者を媒介することで、専門職と利用者のコミュニケーションが促進される	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑤経験者ならではの、インフォーマル資源の活用方法を伝えられる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑥経験者ならではの、生活の知恵を伝えられる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑦経験者ならではの、気持ちにより添った言葉を掛けることができる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑧利用者にとって貴重な(回復の)モデルとなる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑨利用者の意思表明を促進できる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑩前向きに活動している仲間の存在を知り、利用者が夢や希望を口にようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑪(たとえば、退院・退所や就労などの自立生活に関する)目標への意欲が向上する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑫将来に希望が持てるようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑬経験者の助言を求めている利用者のニーズを満たすことができる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑭専門職への不信感がある利用者とも信頼関係が築きやすくなる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

問 28. 問 27 以外に、ピアサポート活動従事者が支援することで利用者^{に与えるプラスの効果}はありますか。

ある場合は、以下に箇条書きで記載してください。(自由記述；箇条書き)

<p>【利用者^{に与えるプラスの効果}】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ・
--

問 29. ピアサポート活動従事者が支援することで、事業所の他の職員に与えるプラスの効果として期待されることと実際の効果について、①～⑪について、最もあてはまると思われる選択肢をお答えください。(あてはまる数値に○印)

	期待度合					効果の度合い				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	まったく期待していない	期待していない	どちらともいえない	期待している	とても期待している	まったく効果はない	効果はない	どちらともいえない	効果がある	とても効果がある
①障害特性への理解が深まる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
②利用者の幅広い情報収集ができるようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
③利用者のニーズを把握しやすくなる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
④本人を中心とした支援が浸透する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑤自立生活を送る障害者を具体的に知ることが出来る	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑥障害者である同僚がいることで、利用者の自立や回復を想像出来るようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑦障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を理解するようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑧障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を尊重するようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑨障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の可能性を信じられるようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑩障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の挑戦を後押しするような職場の雰囲気的形成されるようになる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑪適切な対応をすれば回復することがわかり、仕事のやりがいにつながる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

問 30. 問 29 以外に、ピアサポート活動従事者が支援することで、事業所の他の職員に与えるプラスの効果はありますか。ある場合は、以下に箇条書きで記載してください。(自由記述；箇条書き)

【事業所の他の職員に与えるプラスの効果】

・

・

・

IV. 今後のピアサポート活動従事者の活用についてお伺いします。

問 31. 雇用の有無にかかわらず、今後の貴事業所におけるピアサポート活動従事者の活動範囲に対する意向をお答えください。(ひとつに○印)

1. 現在活動しておらず、今後も活動してもらわない	3. 現在活動しているが、今後、活動範囲を限定していききたい
2. 現在活動していないが、今後は何らかの活動をもらいたい	4. 現在活動しており、今後も現在の活動範囲を維持していききたい
	5. 現在活動しており、後は活動範囲を広げていききたい

問 32. 今後、貴事業所ではピアサポート活動従事者をどのように雇用する予定ですか。(ひとつに○印)

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| 1.現在雇用しておらず、今後も雇用する予定はない | 3.現在雇用しているが、今後は減員する |
| 2.現在雇用していないが、今後雇用予定である | 4.現在雇用しており、今後も人数を維持する |
| | 5.現在雇用しており、今後は増員していく |

問 33. 職員に対するピアサポート活動に関する研修は必要だと思いますか。①雇用しているピアサポート活動従事者向けおよび②事業者向け、それぞれについてお答えください。(それぞれひとつに○印)

①雇用しているピアサポート活動従事者対象の研修 1.必要ではない 2.必要である

②事業者(雇用主)対象の研修 1.必要ではない 2.必要である

問 34. 問 33 の①と②のいずれかで「2. 必要である」と回答した方にお伺いします。

対象者が研修を受ける場合、養成研修等のプログラムとして適当と考えられる内容にはどのようなものがありますか。問 33 の①と②で「2. 必要である」と回答した対象ごとに、下表の中から適当なものをお答えください。(それぞれすべての数字を記入)

①雇用しているピアサポート活動従事者対象の研修 , , ,

②事業者(雇用主)対象の研修 , , ,

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| 1.障害者福祉施策の概論 | 8.事業所での実習等の実地演習の手法(組み立て方) |
| 2.ピアサポート活動全般に関する概論 | 9.他の職員との協働、チーム支援の手法 |
| 3.職員としてのピアサポート活動に関する概論 | 10.労働者としての権利と義務 |
| 4.グループ活動全般の手法(ロールプレイングなど) | 11.職場マナーなど社会人としての基本 |
| 5.面接技法 | 12.病状や体調の自己管理スキル |
| 6.利用者の権利擁護・虐待防止に関する考え方 | 13.その他(具体的に) |
| 7.守秘義務等の職業倫理 | |

問 35. 問 33 の①と②のいずれかで「2. 必要である」と回答した方にお伺いします。

貴事業所で対象者に研修を勤務時間内に受講させる場合、1回の研修で何日間程度の研修に参加させることが可能ですか。問 33 の①と②で「2. 必要である」と回答した対象ごとに最も適当なものを、下表の中から選んでください。(それぞれひとつの数字を記入)

①雇用しているピアサポート活動従事者対象の研修 []

②事業者(雇用主)対象の研修 []

- | | | | |
|--------|----------|-----------|---------|
| 1.半日程度 | 3.2~3日程度 | 5.6~10日程度 | 7.わからない |
| 2.1日程度 | 4.4~5日程度 | 6.2週間程度 | |

問 36. ピアサポート活動の推進にあたり、活動をより進めるための方策や活動にあたっての課題について、ご自由にお書きください。(自由記述; 箇条書き)

以上で調査は終了となります。同封の返信用封筒(切手不要)により、8月14日までにご返送ください。なお、返信用封筒には本事業所調査票と「雇用されているピアサポート活動従事者調査票」の2種類を同封して返送してください。ご多忙の中、調査にご協力いただきまして誠にありがとうございました。

問 11. あなたが働いている事業所が提供する障害福祉サービス等の種類をお答えください。(すべてに○印)

1. 居宅介護	10. 自立訓練（機能訓練）	19. 地域活動支援センター
2. 重度訪問介護	11. 自立訓練（生活訓練・宿泊型）	20. 福祉ホーム
3. 同行援護	12. 自立訓練（生活訓練・通所）	21. 計画相談支援（障害者相談支援事業の市町村からの委託なし）
4. 行動援護	13. 就労移行支援	22. 計画相談支援（障害者相談支援事業の市町村からの委託あり）
5. 重度障害者等包括支援	14. 就労継続支援A型	23. 地域移行支援
6. 短期入所	15. 就労継続支援B型	24. 地域定着支援
7. 療養介護	16. 共同生活援助（介護サービス包括型）	25. 1～24以外（具体的に
8. 生活介護	17. 共同生活援助（外部サービス利用型）)
9. 施設入所支援	18. 移動支援	

問 12. あなたが支援対象としている方の中で、最も多い障害の種類をお答えください。(ひとつに○印)

1. 身体障害	2. 知的障害	3. 精神障害	4. 難病	5. その他（具体的に
---------	---------	---------	-------	-------------

※重複障害を持っている支援対象者が最も多い場合は、その障害のうち重い方の障害をご回答ください。

問 13. あなたの今の事業所での雇用形態をお答えください。
(ひとつに○印)

1. 正職員雇用	2. 正職員以外の雇用
----------	-------------

※なお、「正職員」とは期間の定めのない労働契約（雇用契約）を締結している方を指します。

問 14. あなたは今の事業所にいつから雇用されていますか。(ひとつに○印)

1. 平成21年度以前から (具体的に)年度	2. 平成22年度から	3. 平成23年度から	4. 平成24年度から	5. 平成25年度から	6. 平成26年度から	7. 平成27年度から
---------------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

問 15. あなたは今の事業所で、平成27年6月に何日間勤務し、残業時間も含めて合計何時間働きましたか。ピアサポート活動だけでなく、ピアサポート活動以外の業務も含めた日数と時間をお答えください。
(数字を記入)

勤務日数(6月)	日	勤務時間(6月)	時間
----------	---	----------	----

Ⅱ. あなたのピアサポート活動についてお伺いします。

本調査ではピアサポート活動を以下のように定義しています。この定義に基づきお答えください。

- ・ 同じ課題や環境を体験する人同士が、対等な関係性の仲間（ピア）で支え合うこと
 - ・ 特に本調査では、「障害のある人」が「障害のある人」を支援する業務や活動を行うこと
- ※面接や同行に加え、その支援に必要な書類作成等の業務もピアサポート活動とします。
 ※なお、障害者の家族が、障害者あるいは障害者の家族への支援活動をすることは除きます。また、自助グループとしての当事者活動も除きます。

問 16. 問で答えた勤務のうち、あなたが今の事業所で、平成27年6月にピアサポート活動に従事していた勤務日数と合計勤務時間をお答えください。(数字を記入)

勤務日数(6月)	日	勤務時間(6月)	時間
----------	---	----------	----

問 17. あなたは何をきっかけに今の事業所がピアサポート活動従事者を募集していると知りましたか。
(すべてに○印)

1. 事業所の掲示板、HP、SNS等の求人を見た	5. 自事業所のピアサポート活動従事者からの紹介
2. 官公庁の公報物やHPの求人を見た	6. 5以外の自事業所職員からの紹介（声掛け）
3. ハローワークの求人を見た	7. 自事業所以外の他事業所や医療機関等の職員から紹介
4. 障害者団体の広報誌やHPの求人を見た	8. その他（具体的に

問 18. あなたはどの障害福祉サービス等に従事していますか。

問から障害福祉サービス等の番号をお答えください。(数字を記入)

--

問 19. あなたは①～⑱の業務をどれぐらいの頻度で行っていますか。(あてはまる数字に○印)

また、それぞれの業務についてどの程度ピアサポート活動の意義を感じますか。(あてはまる数字に○印)

【記入例】雇用しているピアサポート活動従事者が以下の業務を行った場合の考え方は以下の通りです。
 ・事業所の利用者と病院に同行する。→①に該当
 ・事業所の利用者宅に訪問し、家事援助をした後に、本人の生活面の悩みについて面談している。→②と③に該当
 ・就職先の企業に利用者とともに訪問し、企業の担当者、利用者とともに三者面談を行う。→①、②、⑥に該当
 ※行った業務内容によっては一つの項目のみではなく、複数の項目にまたがって該当する場合があります。

業務内容	実施頻度					意義					
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
	ほとんど行っていない	年に数回程度	月に数回程度	週に数回程度	ほぼ毎日	全く意義を感じない	意義を感じない	どちらともいえない	意義を感じる	とても意義を感じる	わからない
①事業所の利用者に同行して行う業務(同行支援)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
②事業所の利用者と対面して面談する業務(面談・面接)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
③事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務(家庭訪問)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
④事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
⑤家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
⑥関係機関と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(関係機関直接連絡調整)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
⑦事業所の利用者と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者との連絡及び電話相談等)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
⑧事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者以外との連絡及び電話相談等)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
⑨家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(家族連絡及び電話相談等)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
⑩自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
⑪会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加(会議参加及び議事進行)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
⑫利用者によるグループ活動(利用者会など)の企画・運営・支援(グループ活動支援)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
⑬地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施(病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む)(啓発活動)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
⑭他事業所職員や関係団体(障害者団体など)との交流、情報交換に関する企画・運営・参加(関係機関との連携)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
⑮①～⑭以外の企画・運営に関する業務(支援に関わる研修会やイベントの企画、およびその事務作業)(企画・立案)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
⑯書類作成(利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録)(支援に関わる文書作成)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
⑰事業所の運営管理事務(経理、人事など)(総務)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
⑱事業所の設備維持管理(備品管理、清掃など)(庶務)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6

問 20. 問 19 の①～⑱以外に行っている業務はありますか。以下にご記入ください。(自由記述；箇条書き)

・

・

・

問 21. あなたの今の事業所での、平成 27 年 6 月の勤務に対して支払われた賃金（税や社会保険料を控除する前の収入）はいくらでしたか。残業代や通勤手当、諸手当を含めた金額とし、賞与（ボーナス）は除く金額をご記入ください。（数字を記入）

賃金額	円
-----	---

問 22. あなたはピアサポート活動に関するスキルを向上させるために、どのようなことをしていますか。（すべてに○印）

1. 特に何もしていない	5. 業務として法人内で実施する研修を受講している
2. 上司や同僚から定期的な指導や助言をされている	6. 業務として外部研修を受講している
3. 上司や同僚から業務の中で都度、指導や助言をされている	7. その他（具体的に
4. 業務外で研修会や書籍等により学習している)

問 23. あなたは業務として所属する事業所外（普段勤務している敷地の外）での活動機会はありますか。（ひとつに○印）

活動機会がある場合は、6 月中の事業所外における活動日数をお答えください。（数字を記入）

1. 事業所外活動の機会はない	2. 活動の機会はある	→6月の活動日数（	日）
-----------------	-------------	-----------	----

※事業所外での活動機会とは、訪問や同行による支援、外部研修受講なども含みます。
※1日に複数回事業所外活動を行う場合も、1日としてカウントしてください。

問 24. 今後、業務としてピアサポート活動を行う時間をどのようにしたいですか。（ひとつに○印）

1. 今より活動時間を増やしたい	3. 今より活動時間を減らしたい
2. 今の活動時間を維持したい	4. 業務としてのピアサポート活動を辞めたい

問 25. 今後、ご自身のピアサポート活動スキルを向上させていくために研修等のスキルアップの機会が必要だと思いますか。（ひとつに○印）

1. 必要ではない	2. 必要である
-----------	----------

問 26. 問 25 で「2. 必要である」と回答した方にお伺いします。
研修の内容として必要と思われることは何でしょうか。（すべてに○印）

1. 障害者福祉施策の概論	8. 支援計画の立て方組み立て方
2. ピアサポート活動全般に関する概論	9. 他の職員との協働、チーム支援の手法
3. 職員としてのピアサポート活動に関する概論	10. 労働者としての権利と義務
4. グループ活動全般の手法（ロールプレイングなど）	11. 職場マナーなど社会人としての基本
5. 面接技法	12. 病状や体調の自己管理スキル
6. 利用者の権利擁護・虐待防止に関する考え方	13. その他（具体的に
7. 守秘義務等の職業倫理)

Ⅲ. ピアサポーターの活用に関するご意見をお伺いします。

問 27. ピアサポート活動に関する悩みや課題について、ご自由にお書きください。（自由に記述）

以上で調査は終了となります。本調査票を二つ折りにし [] をホッチキス止めして、事業所の職員にお渡しください。事業所の方が 8 月 14 日までに返送してください。ご多忙の中、調査にご協力いただきまして誠にありがとうございました。

資料3. 集計表

I. 法人、事業所の概況について

問1. 属性（複数回答）

	件数	割合	割合
		N=281	(除無回答) N=272
管理者	172	61.2	63.2
サービス管理責任者	77	27.4	28.3
サービス提供責任者	11	3.9	4.0
上記以外	56	19.9	20.6
無回答	9	3.2	—
全 体	325	—	—

問2. 事業所の所在地

	件数	割合	割合
		N=281	(除無回答) N=281
北海道	20	7.1	7.1
青森県	2	0.7	0.7
岩手県	7	2.5	2.5
宮城県	4	1.4	1.4
秋田県	2	0.7	0.7
山形県	3	1.1	1.1
福島県	11	3.9	3.9
茨城県	1	0.4	0.4
栃木県	1	0.4	0.4
群馬県	3	1.1	1.1
埼玉県	8	2.8	2.8
千葉県	3	1.1	1.1
東京都	12	4.3	4.3
神奈川県	12	4.3	4.3
新潟県	1	0.4	0.4
富山県	4	1.4	1.4
石川県	6	2.1	2.1
福井県	7	2.5	2.5
山梨県	3	1.1	1.1
長野県	1	0.4	0.4
岐阜県	7	2.5	2.5
静岡県	5	1.8	1.8
愛知県	2	0.7	0.7
三重県	0	0.0	0.0
滋賀県	0	0.0	0.0
京都府	1	0.4	0.4
大阪府	30	10.7	10.7
兵庫県	5	1.8	1.8
奈良県	0	0.0	0.0
和歌山県	3	1.1	1.1
鳥取県	0	0.0	0.0
島根県	0	0.0	0.0
岡山県	1	0.4	0.4
広島県	4	1.4	1.4
山口県	6	2.1	2.1
徳島県	0	0.0	0.0
香川県	3	1.1	1.1
愛媛県	25	8.9	8.9
高知県	0	0.0	0.0
福岡県	36	12.8	12.8
佐賀県	8	2.8	2.8
長崎県	2	0.7	0.7
熊本県	12	4.3	4.3
大分県	7	2.5	2.5
宮崎県	7	2.5	2.5
鹿児島県	0	0.0	0.0
沖縄県	6	2.1	2.1
無回答	0	0.0	—
全 体	281	100.0	100.0

問3. 法人の経営主体

	件数	割合	割合
		N=281	(除無回答) N=281
社会福祉法人(社協含む)	105	37.4	37.4
特定非営利活動法人	95	33.8	33.8
医療法人	15	5.3	5.3
株式会社/有限会社	33	11.7	11.7
公益財団法人/公益社団法人	11	3.9	3.9
一般財団法人/一般社団法人	13	4.6	4.6
自治体	2	0.7	0.7
任意団体	2	0.7	0.7
上記以外	5	1.8	1.8
無回答	0	0.0	—
全 体	281	100.0	100.0

問4. 事業所が支援対象としている主たる障害の種類

	件数	割合	割合
		N=281	(除無回答) N=215
身体障害	54	19.2	25.1
知的障害	47	16.7	21.9
精神障害	111	39.5	51.6
難病	1	0.4	0.5
その他	2	0.7	0.9
無回答	66	23.5	—
全 体	281	100.0	100.0

問4. 事業所が現在支援している障害の種類(複数回答)

	件数	割合	割合
		N=281	(除無回答) N=279
身体障害	191	68.0	68.5
知的障害	216	76.9	77.4
精神障害	239	85.1	85.7
難病	90	32.0	32.3
その他	28	10.0	10.0
無回答	2	0.7	—
全 体	766	—	—

問5 (1) 法人にて提供している障害福祉サービス等の種類(複数回答)

	件数	割合	割合
		N=281	(除無回答) N=280
居宅介護	85	30.2	30.4
重度訪問介護	59	21.0	21.1
同行援護	48	17.1	17.1
行動援護	29	10.3	10.4
重度障害者等包括支援	2	0.7	0.7
短期入所	54	19.2	19.3
療養介護	1	0.4	0.4
生活介護	81	28.8	28.9
施設入所支援	41	14.6	14.6
自立訓練(機能訓練)	6	2.1	2.1
自立訓練(生活訓練・宿泊型)	9	3.2	3.2
自立訓練(生活訓練・通所)	39	13.9	13.9
就労移行支援	72	25.6	25.7
就労継続支援A型	51	18.1	18.2
就労継続支援B型	150	53.4	53.6
共同生活援助(介護サービス包括型)	56	19.9	20.0
共同生活援助(外部サービス利用型)	44	15.7	15.7
移動支援	60	21.4	21.4
地域活動支援センター	90	32.0	32.1
福祉ホーム	4	1.4	1.4
計画相談支援(障害者相談支援事業の市町村からの委託なし)	51	18.1	18.2
計画相談支援(障害者相談支援事業の市町村からの委託あり)	119	42.3	42.5
地域移行支援	107	38.1	38.2
地域定着支援	97	34.5	34.6
上記以外	40	14.2	14.3
無回答	1	0.4	—
全 体	1,396	—	—

問5 (2) 事業所にて提供している障害福祉サービス等の種類 (複数回答)

	件数	割合	割合
		N=281	(除無回答) N=227
居宅介護	22	7.8	9.7
重度訪問介護	17	6.0	7.5
同行援護	14	5.0	6.2
行動援護	4	1.4	1.8
重度障害者等包括支援	0	0.0	0.0
短期入所	16	5.7	7.0
療養介護	1	0.4	0.4
生活介護	33	11.7	14.5
施設入所支援	12	4.3	5.3
自立訓練 (機能訓練)	4	1.4	1.8
自立訓練 (生活訓練・宿泊型)	1	0.4	0.4
自立訓練 (生活訓練・通所)	11	3.9	4.8
就労移行支援	27	9.6	11.9
就労継続支援 A型	29	10.3	12.8
就労継続支援 B型	59	21.0	26.0
共同生活援助 (介護サービス包括型)	14	5.0	6.2
共同生活援助 (外部サービス利用型)	11	3.9	4.8
移動支援	16	5.7	7.0
地域活動支援センター	55	19.6	24.2
福祉ホーム	2	0.7	0.9
計画相談支援 (障害者相談支援事業の市町村からの委託なし)	24	8.5	10.6
計画相談支援 (障害者相談支援事業の市町村からの委託あり)	71	25.3	31.3
地域移行支援	69	24.6	30.4
地域定着支援	64	22.8	28.2
上記以外	23	8.2	10.1
無回答	54	19.2	—
全 体	653	—	—

問6. 法人および事業所の人員体制について

			0人	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100人以上	無回答	全体	平均 (人)
件数	法人	正職員	3	46	53	30	21	24	15	32	57	281	53.6
		正職員以外	10	55	35	30	14	16	32	23	66	281	39.9
		常用雇用労働者	2	16	24	27	8	17	26	32	129	281	88.3
	事業所	正職員	5	130	75	23	7	4	3	1	33	281	11.9
		正職員以外	29	112	52	23	8	6	5	2	44	281	9.3
		常用雇用労働者	3	46	60	24	14	10	5	3	116	281	23.3
割合	法人	正職員 N=281	1.1	16.4	18.9	10.7	7.5	8.5	5.3	11.4	20.3	100.0	
		正職員以外 N=281	3.6	19.6	12.5	10.7	5.0	5.7	11.4	8.2	23.5	100.0	
		常用雇用労働者 N=281	0.7	5.7	8.5	9.6	2.8	6.0	9.3	11.4	45.9	100.0	
	事業所	正職員 N=281	1.8	46.3	26.7	8.2	2.5	1.4	1.1	0.4	11.7	100.0	
		正職員以外 N=281	10.3	39.9	18.5	8.2	2.8	2.1	1.8	0.7	15.7	100.0	
		常用雇用労働者 N=281	1.1	16.4	21.4	8.5	5.0	3.6	1.8	1.1	41.3	100.0	
割合 (除無回答)	法人	正職員 N=224	1.3	20.5	23.7	13.4	9.4	10.7	6.7	14.3	—	100.0	
		正職員以外 N=215	4.7	25.6	16.3	14.0	6.5	7.4	14.9	10.7	—	100.0	
		常用雇用労働者 N=152	1.3	10.5	15.8	17.8	5.3	11.2	17.1	21.1	—	100.0	
	事業所	正職員 N=248	2.0	52.4	30.2	9.3	2.8	1.6	1.2	0.4	—	100.0	
		正職員以外 N=237	12.2	47.3	21.9	9.7	3.4	2.5	2.1	0.8	—	100.0	
		常用雇用労働者 N=165	1.8	27.9	36.4	14.5	8.5	6.1	3.0	1.8	—	100.0	

Ⅱ. 事業所においてピアサポート活動をしている方について

問7. 平成27年7月1日時点で事業所に雇用契約の有無を問わずピアサポート活動に従事する方はいますか

	件数	割合 N=281	割合 (除無回答) N=279
いない	96	34.2	34.4
いる	183	65.1	65.6
無回答	2	0.7	—
全 体	281	100.0	100.0

【問7で「いる」と回答した人のみ】

人数	件数	割合 N=183	割合 (除無回答) N=183
1人	82	44.8	44.8
2人	26	14.2	14.2
3人	27	14.8	14.8
4人	11	6.0	6.0
5人	10	5.5	5.5
6人以上	27	14.8	14.8
無回答	0	0.0	—
全 体	183	100.0	100.0
平 均	N=183	3.2人	

【問7で「いる」と回答した人のみ】

問8. ピアサポート活動従事者の人数

		0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人以上	無回答	全体	平均 (人)
件数	① ピアサポート活動従事者のうち、正職員として雇用している方	119	44	6	6	4	1	3	0	183	0.7
	② ピアサポート活動従事者のうち、正職員以外として雇用している方	85	65	15	9	4	3	2	0	183	0.9
	③ 有償ボランティアとして活動している方(都度、謝金や交通実費等が支払われている方)	138	12	8	4	3	8	10	0	183	1.1
	④ 無償ボランティアとして活動している方(上記、謝金、実費等が支払われていない方)	167	8	3	4	0	0	1	0	183	0.2
	⑤ 他事業所や団体、行政から派遣されている方	180	1	0	1	0	0	1	0	183	0.1
	⑥ その他の方	175	2	0	3	1	0	2	0	183	0.2
割合	① ピアサポート活動従事者のうち、正職員として雇用している方	N=183	65.0	24.0	3.3	3.3	2.2	0.5	1.6	0.0	100.0
	② ピアサポート活動従事者のうち、正職員以外として雇用している方	N=183	46.4	35.5	8.2	4.9	2.2	1.6	1.1	0.0	100.0
	③ 有償ボランティアとして活動している方(都度、謝金や交通実費等が支払われている方)	N=183	75.4	6.6	4.4	2.2	1.6	4.4	5.5	0.0	100.0
	④ 無償ボランティアとして活動している方(上記、謝金、実費等が支払われていない方)	N=183	91.3	4.4	1.6	2.2	0.0	0.0	0.5	0.0	100.0
	⑤ 他事業所や団体、行政から派遣されている方	N=183	98.4	0.5	0.0	0.5	0.0	0.0	0.5	0.0	100.0
	⑥ その他の方	N=183	95.6	1.1	0.0	1.6	0.5	0.0	1.1	0.0	100.0
割合 (除無回答)	① ピアサポート活動従事者のうち、正職員として雇用している方	N=183	65.0	24.0	3.3	3.3	2.2	0.5	1.6	—	100.0
	② ピアサポート活動従事者のうち、正職員以外として雇用している方	N=183	46.4	35.5	8.2	4.9	2.2	1.6	1.1	—	100.0
	③ 有償ボランティアとして活動している方(都度、謝金や交通実費等が支払われている方)	N=183	75.4	6.6	4.4	2.2	1.6	4.4	5.5	—	100.0
	④ 無償ボランティアとして活動している方(上記、謝金、実費等が支払われていない方)	N=183	91.3	4.4	1.6	2.2	0.0	0.0	0.5	—	100.0
	⑤ 他事業所や団体、行政から派遣されている方	N=183	98.4	0.5	0.0	0.5	0.0	0.0	0.5	—	100.0
	⑥ その他の方	N=183	95.6	1.1	0.0	1.6	0.5	0.0	1.1	—	100.0

《問9～問19は、問8で①と②のいずれかで1人以上と回答した人のみ》

問9. ピアサポート活動従事者を初めて雇用した時期

	件数	割合	割合
		N=139	(除無回答) N=138
平成21年度以前から	53	38.1	38.4
平成22年度から	5	3.6	3.6
平成23年度から	13	9.4	9.4
平成24年度から	12	8.6	8.7
平成25年度から	13	9.4	9.4
平成26年度から	24	17.3	17.4
平成27年度から	18	12.9	13.0
無回答	1	0.7	—
全 体	139	100.0	100.0

問10. 現在雇用しているピアサポート活動従事者を雇用した際に重視した点（複数回答）

	件数	割合	割合
		N=139	(除無回答) N=137
身体障害者手帳、療育手帳、精神保健福祉手帳・自立支援医療受給者証、難病の診断書・指定難病（特定疾患）医療受給者証を持っていること	45	32.4	32.8
精神科病院や入所施設への入院歴/入所歴があること	10	7.2	7.3
応募時に入院や入所をしていないこと（在宅で暮らしていること）	22	15.8	16.1
精神科医療機関への通院歴があること	15	10.8	10.9
ピアサポート活動従事者に関する養成講座などの所定の養成課程を修了していること	19	13.7	13.9
専門資格（介護職員初任者研修受講者、精神保健福祉士、介護福祉士など）を保有していること	20	14.4	14.6
ピアサポート活動従事者に関する認定試験に合格していること	3	2.2	2.2
自分の健康管理ができていないこと	72	51.8	52.6
希望する勤務シフトや時間帯などの勤務形態が事業所の方針と合致していること	56	40.3	40.9
希望する賃金が事業所の方針と合致していること	28	20.1	20.4
住まいが事業所と近いこと	26	18.7	19.0
その他	35	25.2	25.5
特に重視した点はない	15	10.8	10.9
無回答	2	1.4	—
全 体	368	—	—

【問10で「特に重視した点はない」と回答した人、無回答は除く】

問10. 現在雇用しているピアサポート活動従事者を雇用した際に最も重視した点

	件数	割合	割合
		N=122	(除無回答) N=91
身体障害者手帳、療育手帳、精神保健福祉手帳・自立支援医療受給者証、難病の診断書・指定難病（特定疾患）医療受給者証を持っていること	10	8.2	11.0
精神科病院や入所施設への入院歴/入所歴があること	2	1.6	2.2
応募時に入院や入所をしていないこと（在宅で暮らしていること）	4	3.3	4.4
精神科医療機関への通院歴があること	1	0.8	1.1
ピアサポート活動従事者に関する養成講座などの所定の養成課程を修了していること	5	4.1	5.5
専門資格（介護職員初任者研修受講者、精神保健福祉士、介護福祉士など）を保有していること	8	6.6	8.8
ピアサポート活動従事者に関する認定試験に合格していること	1	0.8	1.1
自分の健康管理ができていないこと	23	18.9	25.3
希望する勤務シフトや時間帯などの勤務形態が事業所の方針と合致していること	8	6.6	8.8
希望する賃金が事業所の方針と合致していること	1	0.8	1.1
住まいが事業所と近いこと	2	1.6	2.2
その他	26	21.3	28.6
無回答	31	25.4	—
全 体	122	100.0	100.0

問11. 現在雇用しているピアサポート活動従事者を採用する際の募集方法（複数回答）

	件数	割合	割合
		N=139	(除無回答) N=134
事業所の掲示板やHP、SNS等に応募条件を掲載した	7	5.0	5.2
官公庁の公報物やHPに求人情報を掲載した	2	1.4	1.5
ハローワークに求人を出した	44	31.7	32.8
障害者団体の広報誌やHPに求人情報を掲載した	7	5.0	5.2
自事業所の既に雇用している他のピアサポート活動従事者から紹介・提案された	23	16.5	17.2
自事業所の上記以外の職員から紹介・提案された	33	23.7	24.6
自事業所以外の他の障害福祉サービス事業者や医療機関等の関係者から紹介された	17	12.2	12.7
その他	36	25.9	26.9
わからない	8	5.8	6.0
無回答	5	3.6	—
全 体	182	—	—

問12. 雇用しているピアサポート活動従事者の1週間の平均所定内労働時間区分で働いている人数（平成27年6月）

		0人	1人	2人	3人	4人	5人以上	無回答	全体	平均 (人)
件数	20時間未満	94	23	6	5	3	5	3	139	0.7
	20時間以上30時間未満	94	33	5	3	1	0	3	139	0.4
	30時間以上40時間以下	58	58	11	3	5	2	2	139	0.9
割合	20時間未満	N=139	67.6	16.5	4.3	3.6	2.2	3.6	2.2	100.0
	20時間以上30時間未満	N=139	67.6	23.7	3.6	2.2	0.7	0.0	2.2	100.0
	30時間以上40時間以下	N=139	41.7	41.7	7.9	2.2	3.6	1.4	1.4	100.0
割合 (除無回答)	20時間未満	N=136	69.1	16.9	4.4	3.7	2.2	3.7	—	100.0
	20時間以上30時間未満	N=136	69.1	24.3	3.7	2.2	0.7	0.0	—	100.0
	30時間以上40時間以下	N=137	42.3	42.3	8.0	2.2	3.6	1.5	—	100.0

【問8①または②で「0人」と回答した人は除く】

問13. 雇用しているピアサポート活動従事者の労働時間合計と支給賃金合計（平成27年6月）

労働時間合計		100時間未満	100～150時間未満	150～200時間未満	200～300時間未満	300時間以上	無回答	全体	平均 (時間)
件数	ピアサポート活動従事者のうち、正職員として雇用している方	3	7	32	3	9	10	64	229.0
	ピアサポート活動従事者のうち、正職員以外として雇用している方	36	23	16	7	3	13	98	119.1
割合	ピアサポート活動従事者のうち、正職員として雇用している方	N=64	4.7	10.9	50.0	4.7	14.1	15.6	100.0
	ピアサポート活動従事者のうち、正職員以外として雇用している方	N=98	36.7	23.5	16.3	7.1	3.1	13.3	100.0
割合 (除無回答)	ピアサポート活動従事者のうち、正職員として雇用している方	N=54	5.6	13.0	59.3	5.6	16.7	—	100.0
	ピアサポート活動従事者のうち、正職員以外として雇用している方	N=85	42.4	27.1	18.8	8.2	3.5	—	100.0

支給賃金額合計		10万円未満	10～20万円未満	20～30万円未満	30～40万円未満	40～50万円未満	50万円以上	無回答	全体	平均 (円)
件数	ピアサポート活動従事者のうち、正職員として雇用している方	2	19	16	4	6	4	13	64	313,233.2
	ピアサポート活動従事者のうち、正職員以外として雇用している方	45	29	8	0	2	0	14	98	113,377.7
割合	ピアサポート活動従事者のうち、正職員として雇用している方	N=139	1.4	13.7	11.5	2.9	4.3	2.9	9.4	46.0
	ピアサポート活動従事者のうち、正職員以外として雇用している方	N=139	32.4	20.9	5.8	0.0	1.4	0.0	10.1	70.5
割合 (除無回答)	ピアサポート活動従事者のうち、正職員として雇用している方	N=126	1.6	15.1	12.7	3.2	4.8	3.2	—	40.5
	ピアサポート活動従事者のうち、正職員以外として雇用している方	N=125	36.0	23.2	6.4	0.0	1.6	0.0	—	67.2

問14. 雇用しているピアサポート活動従事者は業務として事業所外での活動機会がありますか

	件数	割合 N=139	割合 (除無回答) N=127
事業所外での活動機会はない	57	41.0	44.9
事業所外での活動機会はある	70	50.4	55.1
無回答	12	8.6	—
全 体	139	100.0	100.0

【問14で「事業所外での活動機会はある」と回答した人のみ】

6月の敷地外での活動日数	件数	割合 N=70	割合 (除無回答) N=67
0日	6	8.6	9.0
1～4日	32	45.7	47.8
5～9日	10	14.3	14.9
10～14日	9	12.9	13.4
15～19日	3	4.3	4.5
20日以上	7	10.0	10.4
無回答	3	4.3	—
全 体	70	100.0	100.0
平 均	N=67	6.7日	

活動人数	件数	割合 N=70	割合 (除無回答) N=68
0人	6	8.6	8.8
1人	35	50.0	51.5
2人	11	15.7	16.2
3人	7	10.0	10.3
4人以上	9	12.9	13.2
無回答	2	2.9	—
全 体	70	100.0	100.0
平 均	N=68	2.2人	

問15. 雇用しているピアサポート活動従事者に事業所外の養成研修等を受けさせたことはありますか

	件数	割合 N=139	割合 (除無回答) N=137
受けさせたことはない	73	52.5	53.3
受けさせたことがある	64	46.0	46.7
無回答	2	1.4	—
全 体	139	100.0	100.0

【問15で「受けさせたことがある」と回答した人のみ】

実受講者数	件数	割合 N=64	割合 (除無回答) N=52
1人	26	40.6	50.0
2人	13	20.3	25.0
3人	6	9.4	11.5
4人以上	7	10.9	13.5
無回答	12	18.8	—
全 体	64	100.0	100.0
平 均	N=52	2.3人	

受講回数延べ	件数	割合 N=64	割合 (除無回答) N=43
1～4回	19	29.7	44.2
5～9回	12	18.8	27.9
10～14回	4	6.3	9.3
15～19回	3	4.7	7.0
20回以上	5	7.8	11.6
無回答	21	32.8	—
全 体	64	100.0	100.0
平 均	N=43	7.6回	

【問15で「受けさせたことがある」と回答した人のみ】

問16. 受講させた養成研修等の実施機関（複数回答）

	件数	割合 N=64	割合 (除無回答) N=63
都道府県・政令指定都市・中核市	29	45.3	46.0
精神保健福祉センター	14	21.9	22.2
保健所	8	12.5	12.7
障害者就業・生活支援センター	10	15.6	15.9
都道府県・政令指定都市・中核市以外の市町村・東京23区	3	4.7	4.8
自法人、自事業所	17	26.6	27.0
民間団体（他法人を含む）	41	64.1	65.1
その他	7	10.9	11.1
無回答	1	1.6	—
全 体	130	—	—

【問15で「受けさせたことがある」と回答した人のみ】

問17. 養成研修等の受講はどのような扱いでしたか

	件数	割合 N=64	割合 (除無回答) N=61
勤務時間扱いであり、費用は法人負担である	48	75.0	78.7
勤務時間扱いであるが、費用は本人負担である	2	3.1	3.3
勤務時間扱いではないが、費用は法人負担である	8	12.5	13.1
勤務時間扱いではなく、費用も本人負担である	3	4.7	4.9
無回答	3	4.7	—
全 体	64	100.0	100.0

問18. 平成27年6月中に雇用しているピアサポート活動従事者が支援した利用者の実人数

	件数	割合 N=139	割合 (除無回答) N=126
0人	6	4.3	4.8
1～9人	48	34.5	38.1
10～19人	30	21.6	23.8
20～29人	17	12.2	13.5
30～49人	10	7.2	7.9
50人以上	15	10.8	11.9
無回答	13	9.4	—
全 体	139	100.0	100.0
平 均	N=126	24.5人	

問19. 雇用しているピアサポート活動従事者が従事している障害福祉サービス等の種類（複数回答）

	件数	割合	割合
		N=139	(除無回答) N=118
居宅介護	9	6.5	7.6
重度訪問介護	9	6.5	7.6
同行援護	5	3.6	4.2
行動援護	0	0.0	0.0
重度障害者等包括支援	0	0.0	0.0
短期入所	3	2.2	2.5
療養介護	0	0.0	0.0
生活介護	8	5.8	6.8
施設入所支援	5	3.6	4.2
自立訓練（機能訓練）	1	0.7	0.8
自立訓練（生活訓練・宿泊型）	0	0.0	0.0
自立訓練（生活訓練・通所）	3	2.2	2.5
就労移行支援	12	8.6	10.2
就労継続支援A型	18	12.9	15.3
就労継続支援B型	25	18.0	21.2
共同生活援助（介護サービス包括型）	3	2.2	2.5
共同生活援助（外部サービス利用型）	4	2.9	3.4
移動支援	6	4.3	5.1
地域活動支援センター	20	14.4	16.9
福祉ホーム	0	0.0	0.0
計画相談支援（障害者相談支援事業の市町村からの委託なし）	9	6.5	7.6
計画相談支援（障害者相談支援事業の市町村からの委託あり）	22	15.8	18.6
地域移行支援	22	15.8	18.6
地域定着支援	18	12.9	15.3
上記以外	14	10.1	11.9
無回答	21	15.1	—
全 体	237	—	—

《問20～問24は、問8で③～⑥のいずれかで1人以上と回答した人のみ》

問20. 雇用していないピアサポート活動従事者が、事業所で初めて活動したのはいつからですか

	件数	割合	割合
		N=66	(除無回答) N=62
平成21年度以前から	30	45.5	48.4
平成22年度から	3	4.5	4.8
平成23年度から	1	1.5	1.6
平成24年度から	8	12.1	12.9
平成25年度から	9	13.6	14.5
平成26年度から	8	12.1	12.9
平成27年度から	3	4.5	4.8
無回答	4	6.1	—
全 体	66	100.0	100.0

問21. 雇用していないピアサポート活動従事者の報酬区分ごとの該当者数と謝金の支給総額（平成27年6月）

		0人	1人	2人	3人	4人	5人以上	無回答	全体	平均 (人)
件数	謝金（交通費を含む）	25	14	3	6	5	8	5	66	1.8
	金銭以外（図書券など）	49	0	0	1	0	0	16	66	0.1
	報酬なし（無償）	39	7	2	3	0	0	15	66	0.4
割合	謝金（交通費を含む）	N=66	37.9	21.2	4.5	9.1	7.6	12.1	7.6	100.0
	金銭以外（図書券など）	N=66	74.2	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0	24.2	100.0
	報酬なし（無償）	N=66	59.1	10.6	3.0	4.5	0.0	0.0	22.7	100.0
割合 (除無回答)	謝金（交通費を含む）	N=61	41.0	23.0	4.9	9.8	8.2	13.1	—	100.0
	金銭以外（図書券など）	N=50	98.0	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0	—	100.0
	報酬なし（無償）	N=51	76.5	13.7	3.9	5.9	0.0	0.0	—	100.0

謝金の支給総額	件数	割合	割合
		N=41	(除無回答) N=34
5,000円未満	8	19.5	23.5
5,000～10,000円未満	6	14.6	17.6
10,000～30,000円未満	14	34.1	41.2
30,000～50,000円未満	3	7.3	8.8
50,000円以上	3	7.3	8.8
無回答	7	17.1	—
全 体	41	100.0	100.0
平 均	N=34	20,197.7円	—

問22. 雇用していないピアサポート活動従事者は事業所の活動の一環として事業所外での活動をする機会がありますか

	件数	割合 N=66	割合 (除無回答) N=62
事業所外での活動機会はない	19	28.8	30.6
事業所外での活動機会はある	43	65.2	69.4
無回答	4	6.1	—
全 体	66	100.0	100.0

【問22で「事業所外での活動機会はある」と回答した人のみ】

雇用していないピアサポート活動従事者1人あたり平均事業所外活動箇所数(平成27年6月)	件数	割合 N=43	割合 (除無回答) N=37
0箇所	4	9.3	10.8
2箇所未満	17	39.5	45.9
2～4箇所未満	12	27.9	32.4
4～6箇所未満	2	4.7	5.4
6箇所以上	2	4.7	5.4
無回答	6	14.0	—
全 体	43	100.0	100.0
平 均	N=37	2.2箇所	

問23. 平成27年6月中に雇用していないピアサポート活動従事者が支援した利用者の実人数

	件数	割合 N=66	割合 (除無回答) N=62
0人	22	33.3	35.5
1～4人	19	28.8	30.6
5～9人	7	10.6	11.3
10～14人	4	6.1	6.5
15～19人	0	0.0	0.0
20人以上	10	15.2	16.1
無回答	4	6.1	—
全 体	66	100.0	100.0
平 均	N=62	7.4人	

問24. 雇用していないピアサポート活動従事者が従事している障害福祉サービス等の種類（複数回答）

	件数	割合 N=66	割合 (除無回答) N=48
居宅介護	6	9.1	12.5
重度訪問介護	2	3.0	4.2
同行援護	1	1.5	2.1
行動援護	0	0.0	0.0
重度障害者等包括支援	0	0.0	0.0
短期入所	0	0.0	0.0
療養介護	0	0.0	0.0
生活介護	1	1.5	2.1
施設入所支援	0	0.0	0.0
自立訓練（機能訓練）	1	1.5	2.1
自立訓練（生活訓練・宿泊型）	0	0.0	0.0
自立訓練（生活訓練・通所）	3	4.5	6.3
就労移行支援	2	3.0	4.2
就労継続支援A型	0	0.0	0.0
就労継続支援B型	13	19.7	27.1
共同生活援助(介護サービス包括型)	2	3.0	4.2
共同生活援助(外部サービス利用型)	0	0.0	0.0
移動支援	1	1.5	2.1
地域活動支援センター	17	25.8	35.4
福祉ホーム	0	0.0	0.0
計画相談支援（障害者相談支援事業の市町村からの委託なし）	4	6.1	8.3
計画相談支援（障害者相談支援事業の市町村からの委託あり）	8	12.1	16.7
地域移行支援	6	9.1	12.5
地域定着支援	4	6.1	8.3
上記以外	3	4.5	6.3
無回答	18	27.3	—
全 体	92	—	—

Ⅲ. ピアサポート活動内容について（問25～問29は問7で「いる」と回答した人のみ）

問25. ①～⑯の各業務に従事している人数（ピアサポート活動従事者を雇用していると回答した人のみ）

[ピアサポート活動従事者] 雇用している職員		0人	1人	2人	3人	4人以上	無回答	全体	平均 (人)
件数	① 事業所の利用者へ同行して行う業務(同行支援)	31	43	10	7	5	43	139	1.2
	② 事業所の利用者へ対面して面談する業務(面談・面接)	13	60	13	12	9	32	139	1.6
	③ 事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務(家庭訪問)	42	30	6	6	4	51	139	1.0
	④ 事業所の利用者以外の支援対象者(例えば、施設への入所者や入院患者)と対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)	42	25	5	11	3	53	139	0.9
	⑤ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)	33	40	9	9	2	46	139	1.0
	⑥ 関係機関と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(関係機関直接連絡調整)	30	42	9	9	4	45	139	1.2
	⑦ 事業所の利用者へ通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者との連絡及び電話相談等)	23	46	13	12	6	39	139	1.4
	⑧ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者以外との連絡及び電話相談等)	40	28	7	8	1	55	139	0.8
	⑨ 家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(家族連絡及び電話相談等)	34	34	9	5	6	51	139	1.1
	⑩ 自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)	27	43	11	10	5	43	139	1.3
	⑪ 会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加(会議参加及び議事進行)	18	49	15	12	7	38	139	1.6
	⑫ 利用者によるグループ活動(利用者会など)の企画・運営・支援(グループ活動支援)	28	32	15	8	10	46	139	1.6
	⑬ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施(病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む)(啓発活動)	27	36	13	9	9	45	139	1.4
	⑭ 他事業所職員や関係団体(障害者団体など)との交流、情報交換に関する企画・運営・参加(関係機関との連携)	21	43	15	11	7	42	139	1.5
	⑮ ①～⑭以外の企画・運営に関する業務(支援に関わる研修会やイベントの企画、およびその事務作業)(企画・立案)	32	30	14	9	5	49	139	1.2
	⑯ 書類作成(利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録)(支援に関わる文書作成)	8	69	16	12	9	25	139	1.6
	⑰ 事業所の運営管理事務(経理、人事など)(総務)	48	28	6	1	4	52	139	0.7
	⑱ 事業所の設備維持管理(備品管理、清掃など)(庶務)	27	49	7	6	6	44	139	1.3
割合	① 事業所の利用者へ同行して行う業務(同行支援)	N=139	22.3	30.9	7.2	5.0	3.6	30.9	100.0
	② 事業所の利用者へ対面して面談する業務(面談・面接)	N=139	9.4	43.2	9.4	8.6	6.5	23.0	100.0
	③ 事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務(家庭訪問)	N=139	30.2	21.6	4.3	4.3	2.9	36.7	100.0
	④ 事業所の利用者以外の支援対象者(例えば、施設への入所者や入院患者)と対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)	N=139	30.2	18.0	3.6	7.9	2.2	38.1	100.0
	⑤ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)	N=139	23.7	28.8	6.5	6.5	1.4	33.1	100.0
	⑥ 関係機関と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(関係機関直接連絡調整)	N=139	21.6	30.2	6.5	6.5	2.9	32.4	100.0
	⑦ 事業所の利用者へ通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者との連絡及び電話相談等)	N=139	16.5	33.1	9.4	8.6	4.3	28.1	100.0
	⑧ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者以外との連絡及び電話相談等)	N=139	28.8	20.1	5.0	5.8	0.7	39.6	100.0
	⑨ 家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(家族連絡及び電話相談等)	N=139	24.5	24.5	6.5	3.6	4.3	36.7	100.0
	⑩ 自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)	N=139	19.4	30.9	7.9	7.2	3.6	30.9	100.0
	⑪ 会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加(会議参加及び議事進行)	N=139	12.9	35.3	10.8	8.6	5.0	27.3	100.0
	⑫ 利用者によるグループ活動(利用者会など)の企画・運営・支援(グループ活動支援)	N=139	20.1	23.0	10.8	5.8	7.2	33.1	100.0
	⑬ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施(病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む)(啓発活動)	N=139	19.4	25.9	9.4	6.5	6.5	32.4	100.0
	⑭ 他事業所職員や関係団体(障害者団体など)との交流、情報交換に関する企画・運営・参加(関係機関との連携)	N=139	15.1	30.9	10.8	7.9	5.0	30.2	100.0
	⑮ ①～⑭以外の企画・運営に関する業務(支援に関わる研修会やイベントの企画、およびその事務作業)(企画・立案)	N=139	23.0	21.6	10.1	6.5	3.6	35.3	100.0
	⑯ 書類作成(利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録)(支援に関わる文書作成)	N=139	5.8	49.6	11.5	8.6	6.5	18.0	100.0
	⑰ 事業所の運営管理事務(経理、人事など)(総務)	N=139	34.5	20.1	4.3	0.7	2.9	37.4	100.0
	⑱ 事業所の設備維持管理(備品管理、清掃など)(庶務)	N=139	19.4	35.3	5.0	4.3	4.3	31.7	100.0
割合 (除無回答)	① 事業所の利用者へ同行して行う業務(同行支援)	N=96	32.3	44.8	10.4	7.3	5.2	—	100.0
	② 事業所の利用者へ対面して面談する業務(面談・面接)	N=107	12.1	56.1	12.1	11.2	8.4	—	100.0
	③ 事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務(家庭訪問)	N=88	47.7	34.1	6.8	6.8	4.5	—	100.0
	④ 事業所の利用者以外の支援対象者(例えば、施設への入所者や入院患者)と対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)	N=86	48.8	29.1	5.8	12.8	3.5	—	100.0
	⑤ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)	N=93	35.5	43.0	9.7	9.7	2.2	—	100.0
	⑥ 関係機関と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(関係機関直接連絡調整)	N=94	31.9	44.7	9.6	9.6	4.3	—	100.0
	⑦ 事業所の利用者へ通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者との連絡及び電話相談等)	N=100	23.0	46.0	13.0	12.0	6.0	—	100.0
	⑧ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者以外との連絡及び電話相談等)	N=84	47.6	33.3	8.3	9.5	1.2	—	100.0
	⑨ 家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(家族連絡及び電話相談等)	N=88	38.6	38.6	10.2	5.7	6.8	—	100.0
	⑩ 自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)	N=96	28.1	44.8	11.5	10.4	5.2	—	100.0
	⑪ 会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加(会議参加及び議事進行)	N=101	17.8	48.5	14.9	11.9	6.9	—	100.0
	⑫ 利用者によるグループ活動(利用者会など)の企画・運営・支援(グループ活動支援)	N=93	30.1	34.4	16.1	8.6	10.8	—	100.0
	⑬ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施(病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む)(啓発活動)	N=94	28.7	38.3	13.8	9.6	9.6	—	100.0
	⑭ 他事業所職員や関係団体(障害者団体など)との交流、情報交換に関する企画・運営・参加(関係機関との連携)	N=97	21.6	44.3	15.5	11.3	7.2	—	100.0
	⑮ ①～⑭以外の企画・運営に関する業務(支援に関わる研修会やイベントの企画、およびその事務作業)(企画・立案)	N=90	35.6	33.3	15.6	10.0	5.6	—	100.0
	⑯ 書類作成(利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録)(支援に関わる文書作成)	N=114	7.0	60.5	14.0	10.5	7.9	—	100.0
	⑰ 事業所の運営管理事務(経理、人事など)(総務)	N=87	55.2	32.2	6.9	1.1	4.6	—	100.0
	⑱ 事業所の設備維持管理(備品管理、清掃など)(庶務)	N=95	28.4	51.6	7.4	6.3	6.3	—	100.0

問25. ①～⑯の各業務に従事している人数（ピアサポート活動従事者を雇用していない職員がいると回答した人のみ）

[ピアサポート活動従事者] 雇用していない職員		0人	1人	2人	3人	4人以上	無回答	全体	平均 (人)
件数	① 事業所の利用者へ同行して行う業務(同行支援)	30	5	1	0	0	30	66	0.2
	② 事業所の利用者へ対面して面談する業務(面談・面接)	24	10	2	2	4	24	66	0.9
	③ 事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務(家庭訪問)	33	2	1	0	3	27	66	0.5
	④ 事業所の利用者以外の支援対象者(例えば、施設への入所者や入院患者)と対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)	26	8	2	0	5	25	66	1.1
	⑤ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)	30	4	1	1	1	29	66	0.4
	⑥ 関係機関と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(関係機関直接連絡調整)	27	6	3	0	2	28	66	0.7
	⑦ 事業所の利用者との連絡及び電話相談等	28	8	0	2	2	26	66	0.6
	⑧ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者以外との連絡及び電話相談等)	31	6	0	0	1	28	66	0.2
	⑨ 家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(家族連絡及び電話相談等)	33	2	1	1	0	29	66	0.2
	⑩ 自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)	28	5	2	1	1	29	66	0.6
	⑪ 会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加(会議参加及び議事進行)	26	7	1	1	5	26	66	1.0
	⑫ 利用者によるグループ活動(利用者会など)の企画・運営・支援(グループ活動支援)	20	9	3	6	6	22	66	1.6
	⑬ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施(病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む)(啓発活動)	18	7	7	3	8	23	66	1.8
	⑭ 他事業所職員や関係団体(障害者団体など)との交流、情報交換に関する企画・運営・参加(関係機関との連携)	24	7	4	2	5	24	66	1.3
	⑮ ⑩～⑭以外の企画・運営に関する業務(支援に関わる研修会やイベントの企画、おとびその事務作業)(企画・立案)	24	5	1	3	4	29	66	1.2
	⑯ 書類作成(利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録)(支援に関わる文書作成)	26	8	1	1	5	25	66	1.1
	⑰ 事業所の運営管理事務(経理、人事など)(総務)	33	2	1	0	0	30	66	0.1
	⑱ 事業所の設備維持管理(備品管理、清掃など)(庶務)	32	3	0	1	0	30	66	0.2
	割合	① 事業所の利用者へ同行して行う業務(同行支援)	N=66	45.5	7.6	1.5	0.0	0.0	45.5
② 事業所の利用者へ対面して面談する業務(面談・面接)		N=66	36.4	15.2	3.0	3.0	6.1	36.4	100.0
③ 事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務(家庭訪問)		N=66	50.0	3.0	1.5	0.0	4.5	40.9	100.0
④ 事業所の利用者以外の支援対象者(例えば、施設への入所者や入院患者)と対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)		N=66	39.4	12.1	3.0	0.0	7.6	37.9	100.0
⑤ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)		N=66	45.5	6.1	1.5	1.5	1.5	43.9	100.0
⑥ 関係機関と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(関係機関直接連絡調整)		N=66	40.9	9.1	4.5	0.0	3.0	42.4	100.0
⑦ 事業所の利用者との連絡及び電話相談等		N=66	42.4	12.1	0.0	3.0	3.0	39.4	100.0
⑧ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者以外との連絡及び電話相談等)		N=66	47.0	9.1	0.0	0.0	1.5	42.4	100.0
⑨ 家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(家族連絡及び電話相談等)		N=66	50.0	3.0	1.5	1.5	0.0	43.9	100.0
⑩ 自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)		N=66	42.4	7.6	3.0	1.5	1.5	43.9	100.0
⑪ 会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加(会議参加及び議事進行)		N=66	39.4	10.6	1.5	1.5	7.6	39.4	100.0
⑫ 利用者によるグループ活動(利用者会など)の企画・運営・支援(グループ活動支援)		N=66	30.3	13.6	4.5	9.1	9.1	33.3	100.0
⑬ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施(病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む)(啓発活動)		N=66	27.3	10.6	10.6	4.5	12.1	34.8	100.0
⑭ 他事業所職員や関係団体(障害者団体など)との交流、情報交換に関する企画・運営・参加(関係機関との連携)		N=66	36.4	10.6	6.1	3.0	7.6	36.4	100.0
⑮ ⑩～⑭以外の企画・運営に関する業務(支援に関わる研修会やイベントの企画、おとびその事務作業)(企画・立案)		N=66	36.4	7.6	1.5	4.5	6.1	43.9	100.0
⑯ 書類作成(利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録)(支援に関わる文書作成)		N=66	39.4	12.1	1.5	1.5	7.6	37.9	100.0
⑰ 事業所の運営管理事務(経理、人事など)(総務)		N=66	50.0	3.0	1.5	0.0	0.0	45.5	100.0
⑱ 事業所の設備維持管理(備品管理、清掃など)(庶務)		N=66	48.5	4.5	0.0	1.5	0.0	45.5	100.0
割合 (除無回答)		① 事業所の利用者へ同行して行う業務(同行支援)	N=36	83.3	13.9	2.8	0.0	0.0	—
	② 事業所の利用者へ対面して面談する業務(面談・面接)	N=42	57.1	23.8	4.8	4.8	9.5	—	100.0
	③ 事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務(家庭訪問)	N=39	84.6	5.1	2.6	0.0	7.7	—	100.0
	④ 事業所の利用者以外の支援対象者(例えば、施設への入所者や入院患者)と対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)	N=41	63.4	19.5	4.9	0.0	12.2	—	100.0
	⑤ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)	N=37	81.1	10.8	2.7	2.7	2.7	—	100.0
	⑥ 関係機関と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(関係機関直接連絡調整)	N=38	71.1	15.8	7.9	0.0	5.3	—	100.0
	⑦ 事業所の利用者との連絡及び電話相談等	N=40	70.0	20.0	0.0	5.0	5.0	—	100.0
	⑧ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者以外との連絡及び電話相談等)	N=38	81.6	15.8	0.0	0.0	2.6	—	100.0
	⑨ 家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(家族連絡及び電話相談等)	N=37	89.2	5.4	2.7	2.7	0.0	—	100.0
	⑩ 自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)	N=37	75.7	13.5	5.4	2.7	2.7	—	100.0
	⑪ 会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加(会議参加及び議事進行)	N=40	65.0	17.5	2.5	2.5	12.5	—	100.0
	⑫ 利用者によるグループ活動(利用者会など)の企画・運営・支援(グループ活動支援)	N=44	45.5	20.5	6.8	13.6	13.6	—	100.0
	⑬ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施(病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む)(啓発活動)	N=43	41.9	16.3	16.3	7.0	18.6	—	100.0
	⑭ 他事業所職員や関係団体(障害者団体など)との交流、情報交換に関する企画・運営・参加(関係機関との連携)	N=42	57.1	16.7	9.5	4.8	11.9	—	100.0
	⑮ ⑩～⑭以外の企画・運営に関する業務(支援に関わる研修会やイベントの企画、おとびその事務作業)(企画・立案)	N=37	64.9	13.5	2.7	8.1	10.8	—	100.0
	⑯ 書類作成(利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録)(支援に関わる文書作成)	N=41	63.4	19.5	2.4	2.4	12.2	—	100.0
	⑰ 事業所の運営管理事務(経理、人事など)(総務)	N=36	91.7	5.6	2.8	0.0	0.0	—	100.0
	⑱ 事業所の設備維持管理(備品管理、清掃など)(庶務)	N=36	88.9	8.3	0.0	2.8	0.0	—	100.0

問25. ①～⑯の各業務に従事している人数

ピアサポート活動従事者以外の職員		0人	1人	2人	3人	4人以上	無回答	全体	平均 (人)
件数	① 事業所の利用者へ同行して行う業務(同行支援)	40	12	6	9	20	96	183	2.6
	② 事業所の利用者へ対面して面談する業務(面談・面接)	33	12	8	11	26	93	183	2.9
	③ 事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務(家庭訪問)	41	16	5	9	17	95	183	1.9
	④ 事業所の利用者以外の支援対象者(例えば、施設への入所者や入院患者)と対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)	39	18	10	10	11	95	183	1.6
	⑤ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)	35	19	10	7	19	93	183	2.3
	⑥ 関係機関と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(関係機関直接連絡調整)	32	17	11	12	16	95	183	2.1
	⑦ 事業所の利用者との連絡及び電話相談等	32	12	13	9	25	92	183	2.5
	⑧ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者以外との連絡及び電話相談等)	42	15	8	7	15	96	183	1.7
	⑨ 家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(家族連絡及び電話相談等)	33	17	13	7	21	92	183	2.7
	⑩ 自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)	30	20	14	10	17	92	183	2.0
	⑪ 会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加(会議参加及び議事進行)	32	12	10	12	24	93	183	3.1
	⑫ 利用者によるグループ活動(利用者会など)の企画・運営・支援(グループ活動支援)	36	13	12	9	17	96	183	2.5
	⑬ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施(病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む)(啓発活動)	33	14	18	12	14	92	183	2.6
	⑭ 他事業所職員や関係団体(障害者団体など)との交流、情報交換に関する企画・運営・参加(関係機関との連携)	27	22	12	11	18	93	183	2.7
	⑮ ⑩～⑭以外の企画・運営に関する業務(支援に関わる研修会やイベントの企画、おとびその事務作業)(企画・立案)	37	16	10	9	16	95	183	2.3
	⑯ 書類作成(利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録)(支援に関わる文書作成)	30	9	8	11	35	90	183	3.6
	⑰ 事業所の運営管理事務(経理、人事など)(総務)	36	26	18	5	2	96	183	1.0
	⑱ 事業所の設備維持管理(備品管理、清掃など)(庶務)	33	19	10	9	20	92	183	2.3
	割合	① 事業所の利用者へ同行して行う業務(同行支援)	N=183	21.9	6.6	3.3	4.9	10.9	52.5
② 事業所の利用者へ対面して面談する業務(面談・面接)		N=183	18.0	6.6	4.4	6.0	14.2	50.8	100.0
③ 事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務(家庭訪問)		N=183	22.4	8.7	2.7	4.9	9.3	51.9	100.0
④ 事業所の利用者以外の支援対象者(例えば、施設への入所者や入院患者)と対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)		N=183	21.3	9.8	5.5	5.5	6.0	51.9	100.0
⑤ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)		N=183	19.1	10.4	5.5	3.8	10.4	50.8	100.0
⑥ 関係機関と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(関係機関直接連絡調整)		N=183	17.5	9.3	6.0	6.6	8.7	51.9	100.0
⑦ 事業所の利用者との連絡及び電話相談等		N=183	17.5	6.6	7.1	4.9	13.7	50.3	100.0
⑧ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者以外との連絡及び電話相談等)		N=183	23.0	8.2	4.4	3.8	8.2	52.5	100.0
⑨ 家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(家族連絡及び電話相談等)		N=183	18.0	9.3	7.1	3.8	11.5	50.3	100.0
⑩ 自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)		N=183	16.4	10.9	7.7	5.5	9.3	50.3	100.0
⑪ 会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加(会議参加及び議事進行)		N=183	17.5	6.6	5.5	6.6	13.1	50.8	100.0
⑫ 利用者によるグループ活動(利用者会など)の企画・運営・支援(グループ活動支援)		N=183	19.7	7.1	6.6	4.9	9.3	52.5	100.0
⑬ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施(病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む)(啓発活動)		N=183	18.0	7.7	9.8	6.6	7.7	50.3	100.0
⑭ 他事業所職員や関係団体(障害者団体など)との交流、情報交換に関する企画・運営・参加(関係機関との連携)		N=183	14.8	12.0	6.6	6.0	9.8	50.8	100.0
⑮ ⑩～⑭以外の企画・運営に関する業務(支援に関わる研修会やイベントの企画、おとびその事務作業)(企画・立案)		N=183	20.2	8.7	5.5	4.9	8.7	51.9	100.0
⑯ 書類作成(利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録)(支援に関わる文書作成)		N=183	16.4	4.9	4.4	6.0	19.1	49.2	100.0
⑰ 事業所の運営管理事務(経理、人事など)(総務)		N=183	19.7	14.2	9.8	2.7	1.1	52.5	100.0
⑱ 事業所の設備維持管理(備品管理、清掃など)(庶務)		N=183	18.0	10.4	5.5	4.9	10.9	50.3	100.0
割合 (除無回答)		① 事業所の利用者へ同行して行う業務(同行支援)	N=87	46.0	13.8	6.9	10.3	23.0	—
	② 事業所の利用者へ対面して面談する業務(面談・面接)	N=90	36.7	13.3	8.9	12.2	28.9	—	100.0
	③ 事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務(家庭訪問)	N=88	46.6	18.2	5.7	10.2	19.3	—	100.0
	④ 事業所の利用者以外の支援対象者(例えば、施設への入所者や入院患者)と対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)	N=88	44.3	20.5	11.4	11.4	12.5	—	100.0
	⑤ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)	N=90	38.9	21.1	11.1	7.8	21.1	—	100.0
	⑥ 関係機関と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(関係機関直接連絡調整)	N=88	36.4	19.3	12.5	13.6	18.2	—	100.0
	⑦ 事業所の利用者との連絡及び電話相談等	N=91	35.2	13.2	14.3	9.9	27.5	—	100.0
	⑧ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者以外との連絡及び電話相談等)	N=87	48.3	17.2	9.2	8.0	17.2	—	100.0
	⑨ 家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(家族連絡及び電話相談等)	N=91	36.3	18.7	14.3	7.7	23.1	—	100.0
	⑩ 自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)	N=91	33.0	22.0	15.4	11.0	18.7	—	100.0
	⑪ 会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加(会議参加及び議事進行)	N=90	35.6	13.3	11.1	13.3	26.7	—	100.0
	⑫ 利用者によるグループ活動(利用者会など)の企画・運営・支援(グループ活動支援)	N=87	41.4	14.9	13.8	10.3	19.5	—	100.0
	⑬ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施(病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む)(啓発活動)	N=91	36.3	15.4	19.8	13.2	15.4	—	100.0
	⑭ 他事業所職員や関係団体(障害者団体など)との交流、情報交換に関する企画・運営・参加(関係機関との連携)	N=90	30.0	24.4	13.3	12.2	20.0	—	100.0
	⑮ ⑩～⑭以外の企画・運営に関する業務(支援に関わる研修会やイベントの企画、おとびその事務作業)(企画・立案)	N=88	42.0	18.2	11.4	10.2	18.2	—	100.0
	⑯ 書類作成(利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録)(支援に関わる文書作成)	N=93	32.3	9.7	8.6	11.8	37.6	—	100.0
	⑰ 事業所の運営管理事務(経理、人事など)(総務)	N=87	41.4	29.9	20.7	5.7	2.3	—	100.0
	⑱ 事業所の設備維持管理(備品管理、清掃など)(庶務)	N=91	36.3	20.9	11.0	9.9	22.0	—	100.0

問25. ①～⑪の各業務に従事している人数

支援対象者数		0人	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30人以上	無回答	全体	平均 (人)
件数	① 事業所の利用者に同行して行う業務(同行支援)	39	24	11	10	9	6	84	183	10.3
	② 事業所の利用者と対面して面談する業務(面談・面接)	24	26	7	17	15	20	74	183	18.3
	③ 事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務(家庭訪問)	46	20	8	9	7	5	88	183	9.4
	④ 事業所の利用者以外の支援対象者(例えば、施設への入所者や入院患者)と対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)	49	22	8	7	3	6	88	183	9.5
	⑤ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)	36	35	10	7	9	3	83	183	8.2
	⑥ 関係機関と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(関係機関直接連絡調整)	34	20	12	10	8	8	91	183	11.1
	⑦ 事業所の利用者と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者との連絡及び電話相談等)	27	16	13	11	16	14	86	183	20.6
	⑧ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者以外との連絡及び電話相談等)	49	19	8	6	2	5	94	183	9.0
	⑨ 家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(家族連絡及び電話相談等)	31	25	14	8	7	7	91	183	10.4
	⑩ 自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)	26	20	13	16	7	8	93	183	12.4
	⑪ 会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加(会議参加及び議事進行)	28	30	12	9	11	8	85	183	11.3
割合	① 事業所の利用者に同行して行う業務(同行支援)	N=183	21.3	13.1	6.0	5.5	4.9	3.3	45.9	100.0
	② 事業所の利用者と対面して面談する業務(面談・面接)	N=183	13.1	14.2	3.8	9.3	8.2	10.9	40.4	100.0
	③ 事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務(家庭訪問)	N=183	25.1	10.9	4.4	4.9	3.8	2.7	48.1	100.0
	④ 事業所の利用者以外の支援対象者(例えば、施設への入所者や入院患者)と対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)	N=183	26.8	12.0	4.4	3.8	1.6	3.3	48.1	100.0
	⑤ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)	N=183	19.7	19.1	5.5	3.8	4.9	1.6	45.4	100.0
	⑥ 関係機関と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(関係機関直接連絡調整)	N=183	18.6	10.9	6.6	5.5	4.4	4.4	49.7	100.0
	⑦ 事業所の利用者と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者との連絡及び電話相談等)	N=183	14.8	8.7	7.1	6.0	8.7	7.7	47.0	100.0
	⑧ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者以外との連絡及び電話相談等)	N=183	26.8	10.4	4.4	3.3	1.1	2.7	51.4	100.0
	⑨ 家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(家族連絡及び電話相談等)	N=183	16.9	13.7	7.7	4.4	3.8	3.8	49.7	100.0
	⑩ 自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)	N=183	14.2	10.9	7.1	8.7	3.8	4.4	50.8	100.0
	⑪ 会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加(会議参加及び議事進行)	N=183	15.3	16.4	6.6	4.9	6.0	4.4	46.4	100.0
割合 (除無回答)	① 事業所の利用者に同行して行う業務(同行支援)	N=99	39.4	24.2	11.1	10.1	9.1	6.1	—	100.0
	② 事業所の利用者と対面して面談する業務(面談・面接)	N=109	22.0	23.9	6.4	15.6	13.8	18.3	—	100.0
	③ 事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務(家庭訪問)	N=95	48.4	21.1	8.4	9.5	7.4	5.3	—	100.0
	④ 事業所の利用者以外の支援対象者(例えば、施設への入所者や入院患者)と対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)	N=95	51.6	23.2	8.4	7.4	3.2	6.3	—	100.0
	⑤ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)	N=100	36.0	35.0	10.0	7.0	9.0	3.0	—	100.0
	⑥ 関係機関と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(関係機関直接連絡調整)	N=92	37.0	21.7	13.0	10.9	8.7	8.7	—	100.0
	⑦ 事業所の利用者と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者との連絡及び電話相談等)	N=97	27.8	16.5	13.4	11.3	16.5	14.4	—	100.0
	⑧ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者以外との連絡及び電話相談等)	N=89	55.1	21.3	9.0	6.7	2.2	5.6	—	100.0
	⑨ 家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(家族連絡及び電話相談等)	N=92	33.7	27.2	15.2	8.7	7.6	7.6	—	100.0
	⑩ 自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)	N=90	28.9	22.2	14.4	17.8	7.8	8.9	—	100.0
	⑪ 会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加(会議参加及び議事進行)	N=98	28.6	30.6	12.2	9.2	11.2	8.2	—	100.0

問27. ピアサポート活動従事者が支援することで、利用者に与えるプラスの効果として期待されることと実際の効果について

期待度合		まったく期待していない (-2)	期待していない (-1)	どちらともいえない (0)	期待している (1)	とても期待している (2)	無回答	全体	加重平均
件数	① 利用者の具体的な生活像が見えやすくなる	3	4	31	97	42	6	183	0.97
	② 利用者の不安・孤独が解消される	3	1	15	91	70	3	183	1.24
	③ 障害特性にあった福祉サービス等の活用の仕方を提案できる	3	11	36	86	41	6	183	0.85
	④ 専門職と利用者を媒介することで、専門職と利用者のコミュニケーションが促進される	3	7	45	81	40	7	183	0.84
	⑤ 経験者ならではの、インフォーマル資源の活用方法を伝えられる	2	5	30	74	67	5	183	1.12
	⑥ 経験者ならではの、生活の知恵を伝えられる	2	1	24	71	81	4	183	1.27
	⑦ 経験者ならではの、気持ちにより添った言葉を掛けることができる	1	2	15	72	91	2	183	1.38
	⑧ 利用者にとって貴重な(回復の)モデルとなる	2	2	26	71	80	2	183	1.24
	⑨ 利用者の意思表明を促進できる	2	3	35	89	51	3	183	1.02
	⑩ 前向きに活動している仲間存在を知り、利用者が夢や希望を口にできるようになる	2	2	28	71	75	5	183	1.21
	⑪ (たとえば、退院・退所や就労などの自立生活に関する)目標への意欲が向上する	3	5	37	74	59	5	183	1.02
	⑫ 将来に希望が持てるようになる	3	3	32	84	56	5	183	1.05
	⑬ 経験者の助言を求めている利用者のニーズを満たすことができる	2	3	33	93	48	4	183	1.02
	⑭ 専門職への不信感がある利用者とも信頼関係が築きやすくなる	2	6	49	78	43	5	183	0.87
割合	① 利用者の具体的な生活像が見えやすくなる	N=183	1.6	2.2	16.9	53.0	23.0	3.3	100.0
	② 利用者の不安・孤独が解消される	N=183	1.6	0.5	8.2	49.7	38.3	1.6	100.0
	③ 障害特性にあった福祉サービス等の活用の仕方を提案できる	N=183	1.6	6.0	19.7	47.0	22.4	3.3	100.0
	④ 専門職と利用者を媒介することで、専門職と利用者のコミュニケーションが促進される	N=183	1.6	3.8	24.6	44.3	21.9	3.8	100.0
	⑤ 経験者ならではの、インフォーマル資源の活用方法を伝えられる	N=183	1.1	2.7	16.4	40.4	36.6	2.7	100.0
	⑥ 経験者ならではの、生活の知恵を伝えられる	N=183	1.1	0.5	13.1	38.8	44.3	2.2	100.0
	⑦ 経験者ならではの、気持ちにより添った言葉を掛けることができる	N=183	0.5	1.1	8.2	39.3	49.7	1.1	100.0
	⑧ 利用者にとって貴重な(回復の)モデルとなる	N=183	1.1	1.1	14.2	38.8	43.7	1.1	100.0
	⑨ 利用者の意思表明を促進できる	N=183	1.1	1.6	19.1	48.6	27.9	1.6	100.0
	⑩ 前向きに活動している仲間存在を知り、利用者が夢や希望を口にできるようになる	N=183	1.1	1.1	15.3	38.8	41.0	2.7	100.0
	⑪ (たとえば、退院・退所や就労などの自立生活に関する)目標への意欲が向上する	N=183	1.6	2.7	20.2	40.4	32.2	2.7	100.0
	⑫ 将来に希望が持てるようになる	N=183	1.6	1.6	17.5	45.9	30.6	2.7	100.0
	⑬ 経験者の助言を求めている利用者のニーズを満たすことができる	N=183	1.1	1.6	18.0	50.8	26.2	2.2	100.0
	⑭ 専門職への不信感がある利用者とも信頼関係が築きやすくなる	N=183	1.1	3.3	26.8	42.6	23.5	2.7	100.0
割合 (除無回答)	① 利用者の具体的な生活像が見えやすくなる	N=177	1.7	2.3	17.5	54.8	23.7	—	100.0
	② 利用者の不安・孤独が解消される	N=180	1.7	0.6	8.3	50.6	38.9	—	100.0
	③ 障害特性にあった福祉サービス等の活用の仕方を提案できる	N=177	1.7	6.2	20.3	48.6	23.2	—	100.0
	④ 専門職と利用者を媒介することで、専門職と利用者のコミュニケーションが促進される	N=176	1.7	4.0	25.6	46.0	22.7	—	100.0
	⑤ 経験者ならではの、インフォーマル資源の活用方法を伝えられる	N=178	1.1	2.8	16.9	41.6	37.6	—	100.0
	⑥ 経験者ならではの、生活の知恵を伝えられる	N=179	1.1	0.6	13.4	39.7	45.3	—	100.0
	⑦ 経験者ならではの、気持ちにより添った言葉を掛けることができる	N=181	0.6	1.1	8.3	39.8	50.3	—	100.0
	⑧ 利用者にとって貴重な(回復の)モデルとなる	N=181	1.1	1.1	14.4	39.2	44.2	—	100.0
	⑨ 利用者の意思表明を促進できる	N=180	1.1	1.7	19.4	49.4	28.3	—	100.0
	⑩ 前向きに活動している仲間存在を知り、利用者が夢や希望を口にできるようになる	N=178	1.1	1.1	15.7	39.9	42.1	—	100.0
	⑪ (たとえば、退院・退所や就労などの自立生活に関する)目標への意欲が向上する	N=178	1.7	2.8	20.8	41.6	33.1	—	100.0
	⑫ 将来に希望が持てるようになる	N=178	1.7	1.7	18.0	47.2	31.5	—	100.0
	⑬ 経験者の助言を求めている利用者のニーズを満たすことができる	N=179	1.1	1.7	18.4	52.0	26.8	—	100.0
	⑭ 専門職への不信感がある利用者とも信頼関係が築きやすくなる	N=178	1.1	3.4	27.5	43.8	24.2	—	100.0

問27. ピアサポート活動従事者が支援することで、利用者に与えるプラスの効果として期待されることと実際の効果について

効果の度合い		まったく効果はない (-2)	効果はない (-1)	どちらともいえない (0)	効果がある (1)	とても効果がある (2)	無回答	全体	加重平均
件数	① 利用者の具体的な生活像が見えやすくなる	3	2	43	89	32	14	183	0.86
	② 利用者の不安・孤独が解消される	2	1	32	90	46	12	183	1.04
	③ 障害特性にあった福祉サービス等の活用の仕方を提案できる	3	7	59	72	27	15	183	0.67
	④ 専門職と利用者を媒介することで、専門職と利用者のコミュニケーションが促進される	2	6	51	78	29	17	183	0.76
	⑤ 経験者ならではの、インフォーマル資源の活用方法を伝えられる	2	7	41	73	45	15	183	0.90
	⑥ 経験者ならではの、生活の知恵を伝えられる	2	2	33	77	56	13	183	1.08
	⑦ 経験者ならではの、気持ちにより添った言葉を掛けることができる	2	3	29	81	57	11	183	1.09
	⑧ 利用者にとって貴重な（回復の）モデルとなる	2	3	45	69	53	11	183	0.98
	⑨ 利用者の意思表明を促進できる	2	6	59	63	41	12	183	0.79
	⑩ 前向きに活動している仲間存在を知り、利用者が夢や希望を口にできるようになる	3	3	51	64	48	14	183	0.89
	⑪ （たとえば、退院・退所や就労などの自立生活に関する）目標への意欲が向上する	2	4	60	65	39	13	183	0.79
	⑫ 将来に希望が持てるようになる	2	4	61	63	40	13	183	0.79
	⑬ 経験者の助言を求めている利用者のニーズを満たすことができる	2	2	66	71	29	13	183	0.72
	⑭ 専門職への不信感がある利用者とも信頼関係が築きやすくなる	2	5	73	57	32	14	183	0.66
割合	① 利用者の具体的な生活像が見えやすくなる	N=183	1.6	1.1	23.5	48.6	17.5	7.7	100.0
	② 利用者の不安・孤独が解消される	N=183	1.1	0.5	17.5	49.2	25.1	6.6	100.0
	③ 障害特性にあった福祉サービス等の活用の仕方を提案できる	N=183	1.6	3.8	32.2	39.3	14.8	8.2	100.0
	④ 専門職と利用者を媒介することで、専門職と利用者のコミュニケーションが促進される	N=183	1.1	3.3	27.9	42.6	15.8	9.3	100.0
	⑤ 経験者ならではの、インフォーマル資源の活用方法を伝えられる	N=183	1.1	3.8	22.4	39.9	24.6	8.2	100.0
	⑥ 経験者ならではの、生活の知恵を伝えられる	N=183	1.1	1.1	18.0	42.1	30.6	7.1	100.0
	⑦ 経験者ならではの、気持ちにより添った言葉を掛けることができる	N=183	1.1	1.6	15.8	44.3	31.1	6.0	100.0
	⑧ 利用者にとって貴重な（回復の）モデルとなる	N=183	1.1	1.6	24.6	37.7	29.0	6.0	100.0
	⑨ 利用者の意思表明を促進できる	N=183	1.1	3.3	32.2	34.4	22.4	6.6	100.0
	⑩ 前向きに活動している仲間存在を知り、利用者が夢や希望を口にできるようになる	N=183	1.6	1.6	27.9	35.0	26.2	7.7	100.0
	⑪ （たとえば、退院・退所や就労などの自立生活に関する）目標への意欲が向上する	N=183	1.1	2.2	32.8	35.5	21.3	7.1	100.0
	⑫ 将来に希望が持てるようになる	N=183	1.1	2.2	33.3	34.4	21.9	7.1	100.0
	⑬ 経験者の助言を求めている利用者のニーズを満たすことができる	N=183	1.1	1.1	36.1	38.8	15.8	7.1	100.0
	⑭ 専門職への不信感がある利用者とも信頼関係が築きやすくなる	N=183	1.1	2.7	39.9	31.1	17.5	7.7	100.0
割合 (除無回答)	① 利用者の具体的な生活像が見えやすくなる	N=169	1.8	1.2	25.4	52.7	18.9	—	100.0
	② 利用者の不安・孤独が解消される	N=171	1.2	0.6	18.7	52.6	26.9	—	100.0
	③ 障害特性にあった福祉サービス等の活用の仕方を提案できる	N=168	1.8	4.2	35.1	42.9	16.1	—	100.0
	④ 専門職と利用者を媒介することで、専門職と利用者のコミュニケーションが促進される	N=166	1.2	3.6	30.7	47.0	17.5	—	100.0
	⑤ 経験者ならではの、インフォーマル資源の活用方法を伝えられる	N=168	1.2	4.2	24.4	43.5	26.8	—	100.0
	⑥ 経験者ならではの、生活の知恵を伝えられる	N=170	1.2	1.2	19.4	45.3	32.9	—	100.0
	⑦ 経験者ならではの、気持ちにより添った言葉を掛けることができる	N=172	1.2	1.7	16.9	47.1	33.1	—	100.0
	⑧ 利用者にとって貴重な（回復の）モデルとなる	N=172	1.2	1.7	26.2	40.1	30.8	—	100.0
	⑨ 利用者の意思表明を促進できる	N=171	1.2	3.5	34.5	36.8	24.0	—	100.0
	⑩ 前向きに活動している仲間存在を知り、利用者が夢や希望を口にできるようになる	N=169	1.8	1.8	30.2	37.9	28.4	—	100.0
	⑪ （たとえば、退院・退所や就労などの自立生活に関する）目標への意欲が向上する	N=170	1.2	2.4	35.3	38.2	22.9	—	100.0
	⑫ 将来に希望が持てるようになる	N=170	1.2	2.4	35.9	37.1	23.5	—	100.0
	⑬ 経験者の助言を求めている利用者のニーズを満たすことができる	N=170	1.2	1.2	38.8	41.8	17.1	—	100.0
	⑭ 専門職への不信感がある利用者とも信頼関係が築きやすくなる	N=169	1.2	3.0	43.2	33.7	18.9	—	100.0

問29. ピアサポート活動従事者が支援することで、事業所の他の職員に与えるプラスの効果として期待されることと実際の効果について

期待度合		まったく期待していない (-2)	期待していない (-1)	どちらともいえない (0)	期待している (1)	とても期待している (2)	無回答	全体	加重平均
件数	① 障害特性への理解が深まる	1	6	18	90	63	5	183	1.17
	② 利用者の幅広い情報収集ができるようになる	0	10	28	94	48	3	183	1.00
	③ 利用者のニーズを把握しやすくなる	2	5	33	89	50	4	183	1.01
	④ 本人を中心とした支援が浸透する	1	5	43	71	59	4	183	1.02
	⑤ 自立生活を送る障害者を具体的に知ることが出来る	2	5	37	76	58	5	183	1.03
	⑥ 障害者である同僚がいることで、利用者の自立や回復を想像出来るようになる	2	4	41	82	49	5	183	0.97
	⑦ 障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を理解するようになる	2	2	21	97	56	5	183	1.14
	⑧ 障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を尊重するようになる	2	1	39	81	55	5	183	1.04
	⑨ 障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の可能性を信じられるようになる	2	3	29	83	61	5	183	1.11
	⑩ 障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の挑戦を後押しするような職場の雰囲気形成されるようになる	1	5	32	87	54	4	183	1.05
	⑪ 適切な対応をすれば回復することがわかり、仕事のやりがいにつながる	1	5	40	91	41	5	183	0.93
割合	① 障害特性への理解が深まる	N=183	0.5	3.3	9.8	49.2	34.4	2.7	100.0
	② 利用者の幅広い情報収集ができるようになる	N=183	0.0	5.5	15.3	51.4	26.2	1.6	100.0
	③ 利用者のニーズを把握しやすくなる	N=183	1.1	2.7	18.0	48.6	27.3	2.2	100.0
	④ 本人を中心とした支援が浸透する	N=183	0.5	2.7	23.5	38.8	32.2	2.2	100.0
	⑤ 自立生活を送る障害者を具体的に知ることが出来る	N=183	1.1	2.7	20.2	41.5	31.7	2.7	100.0
	⑥ 障害者である同僚がいることで、利用者の自立や回復を想像出来るようになる	N=183	1.1	2.2	22.4	44.8	26.8	2.7	100.0
	⑦ 障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を理解するようになる	N=183	1.1	1.1	11.5	53.0	30.6	2.7	100.0
	⑧ 障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を尊重するようになる	N=183	1.1	0.5	21.3	44.3	30.1	2.7	100.0
	⑨ 障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の可能性を信じられるようになる	N=183	1.1	1.6	15.8	45.4	33.3	2.7	100.0
	⑩ 障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の挑戦を後押しするような職場の雰囲気形成されるようになる	N=183	0.5	2.7	17.5	47.5	29.5	2.2	100.0
	⑪ 適切な対応をすれば回復することがわかり、仕事のやりがいにつながる	N=183	0.5	2.7	21.9	49.7	22.4	2.7	100.0
割合 (除無回答)	① 障害特性への理解が深まる	N=178	0.6	3.4	10.1	50.6	35.4	—	100.0
	② 利用者の幅広い情報収集ができるようになる	N=180	0.0	5.6	15.6	52.2	26.7	—	100.0
	③ 利用者のニーズを把握しやすくなる	N=179	1.1	2.8	18.4	49.7	27.9	—	100.0
	④ 本人を中心とした支援が浸透する	N=179	0.6	2.8	24.0	39.7	33.0	—	100.0
	⑤ 自立生活を送る障害者を具体的に知ることが出来る	N=178	1.1	2.8	20.8	42.7	32.6	—	100.0
	⑥ 障害者である同僚がいることで、利用者の自立や回復を想像出来るようになる	N=178	1.1	2.2	23.0	46.1	27.5	—	100.0
	⑦ 障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を理解するようになる	N=178	1.1	1.1	11.8	54.5	31.5	—	100.0
	⑧ 障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を尊重するようになる	N=178	1.1	0.6	21.9	45.5	30.9	—	100.0
	⑨ 障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の可能性を信じられるようになる	N=178	1.1	1.7	16.3	46.6	34.3	—	100.0
	⑩ 障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の挑戦を後押しするような職場の雰囲気形成されるようになる	N=179	0.6	2.8	17.9	48.6	30.2	—	100.0
	⑪ 適切な対応をすれば回復することがわかり、仕事のやりがいにつながる	N=178	0.6	2.8	22.5	51.1	23.0	—	100.0

問29. ピアサポート活動従事者が支援することで、事業所の他の職員に与えるプラスの効果として期待されることと実際の効果について

効果の度合い		まったく効果はない (-2)	効果はない (-1)	どちらとも いえない (0)	効果がある (1)	とても効果がある (2)	無回答	全体	加重平均
件数	① 障害特性への理解が深まる	1	5	29	90	46	12	183	1.02
	② 利用者の幅広い情報収集ができるようになる	1	7	45	85	34	11	183	0.84
	③ 利用者のニーズを把握しやすくなる	1	5	46	82	37	12	183	0.87
	④ 本人を中心とした支援が浸透する	2	6	54	66	44	11	183	0.84
	⑤ 自立生活を送る障害者を具体的に知ることが出来る	1	7	47	70	45	13	183	0.89
	⑥ 障害者である同僚がいることで、利用者の自立や回復を想像出来るようになる	2	7	55	74	32	13	183	0.75
	⑦ 障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を理解するようになる	2	3	37	88	41	12	183	0.95
	⑧ 障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を尊重するようになる	2	2	54	74	39	12	183	0.85
	⑨ 障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の可能性を信じられるようになる	2	3	40	85	40	13	183	0.93
	⑩ 障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の挑戦を後押しするような職場の雰囲気形成されるようになる	1	7	54	72	37	12	183	0.80
	⑪ 適切な対応をすれば回復することがわかり、仕事のやりがいにつながる	1	3	63	74	29	13	183	0.75
割合	① 障害特性への理解が深まる	N=183	0.5	2.7	15.8	49.2	25.1	6.6	100.0
	② 利用者の幅広い情報収集ができるようになる	N=183	0.5	3.8	24.6	46.4	18.6	6.0	100.0
	③ 利用者のニーズを把握しやすくなる	N=183	0.5	2.7	25.1	44.8	20.2	6.6	100.0
	④ 本人を中心とした支援が浸透する	N=183	1.1	3.3	29.5	36.1	24.0	6.0	100.0
	⑤ 自立生活を送る障害者を具体的に知ることが出来る	N=183	0.5	3.8	25.7	38.3	24.6	7.1	100.0
	⑥ 障害者である同僚がいることで、利用者の自立や回復を想像出来るようになる	N=183	1.1	3.8	30.1	40.4	17.5	7.1	100.0
	⑦ 障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を理解するようになる	N=183	1.1	1.6	20.2	48.1	22.4	6.6	100.0
	⑧ 障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を尊重するようになる	N=183	1.1	1.1	29.5	40.4	21.3	6.6	100.0
	⑨ 障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の可能性を信じられるようになる	N=183	1.1	1.6	21.9	46.4	21.9	7.1	100.0
	⑩ 障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の挑戦を後押しするような職場の雰囲気形成されるようになる	N=183	0.5	3.8	29.5	39.3	20.2	6.6	100.0
	⑪ 適切な対応をすれば回復することがわかり、仕事のやりがいにつながる	N=183	0.5	1.6	34.4	40.4	15.8	7.1	100.0
割合 (除無回答)	① 障害特性への理解が深まる	N=171	0.6	2.9	17.0	52.6	26.9	—	100.0
	② 利用者の幅広い情報収集ができるようになる	N=172	0.6	4.1	26.2	49.4	19.8	—	100.0
	③ 利用者のニーズを把握しやすくなる	N=171	0.6	2.9	26.9	48.0	21.6	—	100.0
	④ 本人を中心とした支援が浸透する	N=172	1.2	3.5	31.4	38.4	25.6	—	100.0
	⑤ 自立生活を送る障害者を具体的に知ることが出来る	N=170	0.6	4.1	27.6	41.2	26.5	—	100.0
	⑥ 障害者である同僚がいることで、利用者の自立や回復を想像出来るようになる	N=170	1.2	4.1	32.4	43.5	18.8	—	100.0
	⑦ 障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を理解するようになる	N=171	1.2	1.8	21.6	51.5	24.0	—	100.0
	⑧ 障害者である同僚と一緒に働くことで、より深く障害者を尊重するようになる	N=171	1.2	1.2	31.6	43.3	22.8	—	100.0
	⑨ 障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の可能性を信じられるようになる	N=170	1.2	1.8	23.5	50.0	23.5	—	100.0
	⑩ 障害者である同僚と一緒に働くことで、障害者の挑戦を後押しするような職場の雰囲気形成されるようになる	N=171	0.6	4.1	31.6	42.1	21.6	—	100.0
	⑪ 適切な対応をすれば回復することがわかり、仕事のやりがいにつながる	N=170	0.6	1.8	37.1	43.5	17.1	—	100.0

IV. 今後のピアサポート活動従事者の活用について

問31. 今後の事業所におけるピアサポート活動従事者の活動範囲に対する意向

	件数	割合	割合
		N=281	(除無回答) N=270
現在活動しておらず、今後も活動してもらう予定はない	35	12.5	13.0
現在活動していないが、今後は何かの活動をしてもらいたい	60	21.4	22.2
現在活動しているが、今後、活動範囲を限定していきたい	5	1.8	1.9
現在活動しており、今後も現在の活動範囲を維持していきたい	80	28.5	29.6
現在活動しており、今後は活動範囲を広げていきたい	90	32.0	33.3
無回答	11	3.9	—
全 体	281	100.0	100.0

問32. ピアサポート活動従事者の雇用予定

	件数	割合	割合
		N=281	(除無回答) N=264
現在雇用しておらず、今後も雇用する予定はない	85	30.2	32.2
現在雇用していないが、今後雇用予定である	46	16.4	17.4
現在雇用しているが、今後は減員する	2	0.7	0.8
現在雇用しており、今後も人数を維持する	91	32.4	34.5
現在雇用しており、今後は増員していく	40	14.2	15.2
無回答	17	6.0	—
全 体	281	100.0	100.0

問33. 職員に対するピアサポート活動に関する研修の必要性

①雇用しているピアサポート活動従事者対象の研修

	件数	割合	割合
		N=281	(除無回答) N=252
必要ではない	27	9.6	10.7
必要である	225	80.1	89.3
無回答	29	10.3	—
全 体	281	100.0	100.0

②事業者（雇用主）対象の研修

	件数	割合	割合
		N=281	(除無回答) N=267
必要ではない	27	9.6	10.1
必要である	240	85.4	89.9
無回答	14	5.0	—
全 体	281	100.0	100.0

【問33で「必要である」と回答した人のみ】

問34. 対象者が研修を受ける場合、養成研修等のプログラムとして適当と考えられる内容（複数回答）

①雇用しているピアサポート活動従事者対象の研修

	件数	割合	割合
		N=225	(除無回答) N=223
障害者福祉施策の概論	48	21.3	21.5
ピアサポート活動全般に関する概論	125	55.6	56.1
職員としてのピアサポート活動に関する概論	111	49.3	49.8
グループ活動全般の手法（ロールプレイングなど）	70	31.1	31.4
面接技法	61	27.1	27.4
利用者の権利擁護・虐待防止に関する考え方	75	33.3	33.6
守秘義務等の職業倫理	94	41.8	42.2
事業所での実習等の実地演習の手法（組み立て方）	33	14.7	14.8
他の職員との協働、チーム支援の手法	80	35.6	35.9
労働者としての権利と義務	29	12.9	13.0
職場マナーなど社会人としての基本	75	33.3	33.6
病状や体調の自己管理スキル	87	38.7	39.0
その他	3	1.3	1.3
無回答	2	0.9	—
全 体	893	—	—

②事業者（雇用主）対象の研修

	件数	割合	割合
		N=240	(除無回答) N=236
障害者福祉施策の概論	74	30.8	31.4
ピアサポート活動全般に関する概論	159	66.3	67.4
職員としてのピアサポート活動に関する概論	118	49.2	50.0
グループ活動全般の手法（ロールプレイングなど）	43	17.9	18.2
面接技法	37	15.4	15.7
利用者の権利擁護・虐待防止に関する考え方	98	40.8	41.5
守秘義務等の職業倫理	49	20.4	20.8
事業所での実習等の実地演習の手法（組み立て方）	67	27.9	28.4
他の職員との協働、チーム支援の手法	117	48.8	49.6
労働者としての権利と義務	44	18.3	18.6
職場マナーなど社会人としての基本	29	12.1	12.3
病状や体調の自己管理スキル	42	17.5	17.8
その他	7	2.9	3.0
無回答	4	1.7	—
全 体	888	—	—

【問33で「必要である」と回答した人のみ】

問35. 事業所で対象者に研修を勤務時間内に受講させる場合、1回の研修で何日間程度の研修に参加させることが可能ですか

①雇用しているピアサポート活動従事者対象の研修

	件数	割合	割合
		N=225	(除無回答) N=216
半日程度	38	16.9	17.6
1日程度	69	30.7	31.9
2～3日程度	80	35.6	37.0
4～5日程度	11	4.9	5.1
6～10日程度	2	0.9	0.9
2週間程度	1	0.4	0.5
わからない	15	6.7	6.9
無回答	9	4.0	—
全 体	225	100.0	100.0

②事業者（雇用主）対象の研修

	件数	割合	割合
		N=240	(除無回答) N=228
半日程度	34	14.2	14.9
1日程度	106	44.2	46.5
2～3日程度	66	27.5	28.9
4～5日程度	6	2.5	2.6
6～10日程度	2	0.8	0.9
2週間程度	1	0.4	0.4
わからない	13	5.4	5.7
無回答	12	5.0	—
全 体	240	100.0	100.0

I. ご自身のことについて

問1. 年齢

	件数	割合 N=257	割合 (除無回答) N=256
10歳代	0	0.0	0.0
20歳代	17	6.6	6.6
30歳代	68	26.5	26.6
40歳代	81	31.5	31.6
50歳代	64	24.9	25.0
60歳代	26	10.1	10.2
無回答	1	0.4	—
全 体	257	100.0	100.0

問2. 性別

	件数	割合 N=257	割合 (除無回答) N=253
男性	155	60.3	61.3
女性	98	38.1	38.7
無回答	4	1.6	—
全 体	257	100.0	100.0

問3. 事業所の所在地

	件数	割合 N=257	割合 (除無回答) N=257
北海道	30	11.7	11.7
青森県	3	1.2	1.2
岩手県	6	2.3	2.3
宮城県	3	1.2	1.2
秋田県	4	1.6	1.6
山形県	0	0.0	0.0
福島県	6	2.3	2.3
茨城県	0	0.0	0.0
栃木県	2	0.8	0.8
群馬県	2	0.8	0.8
埼玉県	6	2.3	2.3
千葉県	12	4.7	4.7
東京都	22	8.6	8.6
神奈川県	11	4.3	4.3
新潟県	1	0.4	0.4
富山県	1	0.4	0.4
石川県	1	0.4	0.4
福井県	5	1.9	1.9
山梨県	2	0.8	0.8
長野県	1	0.4	0.4
岐阜県	9	3.5	3.5
静岡県	4	1.6	1.6
愛知県	4	1.6	1.6
三重県	0	0.0	0.0
滋賀県	0	0.0	0.0
京都府	1	0.4	0.4
大阪府	46	17.9	17.9
兵庫県	6	2.3	2.3
奈良県	0	0.0	0.0
和歌山県	4	1.6	1.6
鳥取県	0	0.0	0.0
島根県	0	0.0	0.0
岡山県	1	0.4	0.4
広島県	5	1.9	1.9
山口県	2	0.8	0.8
徳島県	0	0.0	0.0
香川県	3	1.2	1.2
愛媛県	6	2.3	2.3
高知県	0	0.0	0.0
福岡県	18	7.0	7.0
佐賀県	9	3.5	3.5
長崎県	1	0.4	0.4
熊本県	10	3.9	3.9
大分県	3	1.2	1.2
宮崎県	2	0.8	0.8
鹿児島県	0	0.0	0.0
沖縄県	5	1.9	1.9
無回答	0	0.0	—
全 体	257	100.0	100.0

問4. 主たる障害

	件数	割合 N=257	割合 (除無回答) N=248
身体障害	112	43.6	45.2
知的障害	13	5.1	5.2
精神障害	115	44.7	46.4
難病	5	1.9	2.0
その他	3	1.2	1.2
無回答	9	3.5	—
全 体	257	100.0	100.0

問5. 所有している障害者手帳（複数回答）

	件数	割合 N=257	割合 (除無回答) N=253
いずれの手帳も持っていない	17	6.6	6.7
身体障害者手帳	122	47.5	48.2
療育手帳	18	7.0	7.1
精神保健福祉手帳	104	40.5	41.1
無回答	4	1.6	—
全 体	265	—	—

問5. 所有している障害者手帳の等級

身体障害者手帳	件数	割合 N=122	割合 (除無回答) N=120
1級	70	57.4	58.3
2級	24	19.7	20.0
3級	8	6.6	6.7
4級	10	8.2	8.3
5級	7	5.7	5.8
6級	0	0.0	0.0
7級	1	0.8	0.8
無回答	2	1.6	—
全 体	122	100.0	100.0

療育手帳	件数	割合 N=18	割合 (除無回答) N=13
A 1	1	5.6	7.7
A 2	1	5.6	7.7
B 1	5	27.8	38.5
B 2	6	33.3	46.2
無回答	5	27.8	—
全 体	18	100.0	100.0

精神保健福祉手帳	件数	割合 N=104	割合 (除無回答) N=101
1級	0	0.0	0.0
2級	66	63.5	65.3
3級	35	33.7	34.7
無回答	3	2.9	—
全 体	104	100.0	100.0

問6. 障害支援区分の認定状況

	件数	割合 N=257	割合 (除無回答) N=232
障害支援区分認定を受けていない	134	52.1	57.8
障害支援区分認定を受けた	98	38.1	42.2
無回答	25	9.7	—
全 体	257	100.0	100.0

【問6で「障害支援区分認定を受けた」と回答した人のみ】

障害支援区分	件数	割合 N=98	割合 (除無回答) N=89
非該当	8	8.2	9.0
区分1	7	7.1	7.9
区分2	14	14.3	15.7
区分3	12	12.2	13.5
区分4	5	5.1	5.6
区分5	7	7.1	7.9
区分6	36	36.7	40.4
無回答	9	9.2	—
全 体	98	100.0	100.0

問7. 保有している医療・福祉系の資格（複数回答）

	件数	割合	割合
		N=257	(除無回答) N=108
介護福祉士	6	2.3	5.6
社会福祉士	18	7.0	16.7
精神保健福祉士	11	4.3	10.2
介護支援専門員	8	3.1	7.4
看護師・准看護師	3	1.2	2.8
理学療法士(PT)	0	0.0	0.0
作業療法士(OT)	0	0.0	0.0
言語聴覚士(ST)	0	0.0	0.0
臨床心理士	1	0.4	0.9
あん摩・マッサージ指圧師	3	1.2	2.8
柔道整復師	0	0.0	0.0
視覚訓練士	0	0.0	0.0
居宅介護従業者等のヘルパーの資格	41	16.0	38.0
上記以外	38	14.8	35.2
無回答	149	58.0	—
全 体	278	—	—

問8. サービス管理責任者研修の受講有無

	件数	割合	割合
		N=257	(除無回答) N=252
ない	222	86.4	88.1
ある	30	11.7	11.9
無回答	5	1.9	—
全 体	257	100.0	100.0

問9. 相談支援専門員研修の受講有無

	件数	割合	割合
		N=257	(除無回答) N=251
ない	178	69.3	70.9
ある	73	28.4	29.1
無回答	6	2.3	—
全 体	257	100.0	100.0

問10. 事業所内での役職（複数回答）

	件数	割合	割合
		N=257	(除無回答) N=211
管理者	24	9.3	11.4
サービス管理責任者	13	5.1	6.2
サービス提供責任者	2	0.8	0.9
上記以外	179	69.6	84.8
無回答	46	17.9	—
全 体	264	—	—

問11. 事業所が提供している障害福祉サービス等の種類（複数回答）

	件数	割合	割合
		N=257	(除無回答) N=249
居宅介護	52	20.2	20.9
重度訪問介護	50	19.5	20.1
同行援護	38	14.8	15.3
行動援護	9	3.5	3.6
重度障害者等包括支援	1	0.4	0.4
短期入所	12	4.7	4.8
療養介護	0	0.0	0.0
生活介護	30	11.7	12.0
施設入所支援	12	4.7	4.8
自立訓練（機能訓練）	6	2.3	2.4
自立訓練（生活訓練・宿泊型）	6	2.3	2.4
自立訓練（生活訓練・通所）	17	6.6	6.8
就労移行支援	34	13.2	13.7
就労継続支援A型	28	10.9	11.2
就労継続支援B型	56	21.8	22.5
共同生活援助（介護サービス包括型）	10	3.9	4.0
共同生活援助（外部サービス利用型）	10	3.9	4.0
移動支援	42	16.3	16.9
地域活動支援センター	65	25.3	26.1
福祉ホーム	1	0.4	0.4
計画相談支援（障害者相談支援事業の市町村からの委託なし）	28	10.9	11.2
計画相談支援（障害者相談支援事業の市町村からの委託あり）	89	34.6	35.7
地域移行支援	83	32.3	33.3
地域定着支援	76	29.6	30.5
上記以外	35	13.6	14.1
無回答	8	3.1	—
全 体	798	—	—

問12. 支援対象としている方の中で最も多い障害の種類

	件数	割合	割合
		N=257	(除無回答) N=246
身体障害	85	33.1	34.6
知的障害	28	10.9	11.4
精神障害	128	49.8	52.0
難病	1	0.4	0.4
その他	4	1.6	1.6
無回答	11	4.3	—
全 体	257	100.0	100.0

問13. 雇用形態

	件数	割合	割合
		N=257	(除無回答) N=245
正職員雇用	104	40.5	42.4
正職員雇用以外の雇用	141	54.9	57.6
無回答	12	4.7	—
全 体	257	100.0	100.0

問14. 雇用年度

	件数	割合	割合
		N=257	(除無回答) N=246
平成21年度以前から	72	28.0	29.3
平成22年度から	18	7.0	7.3
平成23年度から	22	8.6	8.9
平成24年度から	30	11.7	12.2
平成25年度から	27	10.5	11.0
平成26年度から	36	14.0	14.6
平成27年度から	41	16.0	16.7
無回答	11	4.3	—
全 体	257	100.0	100.0

問15. ピアサポート活動だけでなく、ピアサポート活動以外の業務も含めた勤務日数と勤務時間（平成27年6月）

勤務日数	件数	割合	割合
		N=257	(除無回答) N=228
0日	5	1.9	2.2
1～5日	36	14.0	15.8
6～10日	22	8.6	9.6
11～15日	18	7.0	7.9
16～20日	47	18.3	20.6
21日以上	100	38.9	43.9
無回答	29	11.3	—
全 体	257	100.0	100.0
平 均	N=228	15.8日	

勤務時間	件数	割合	割合
		N=257	(除無回答) N=222
0時間	5	1.9	2.3
50時間未満	55	21.4	24.8
50時間以上100時間未満	39	15.2	17.6
100時間以上150時間未満	46	17.9	20.7
150時間以上200時間未満	73	28.4	32.9
200時間以上	4	1.6	1.8
無回答	35	13.6	—
全 体	257	100.0	100.0
平 均	N=222	102.7時間	

Ⅱ. あなたのピアサポート活動について

問16. ピアサポート活動に従事していた勤務日数と勤務時間（平成27年6月）

勤務日数	件数	割合	割合
		N=257	(除無回答) N=220
0日	16	6.2	7.3
1～5日	51	19.8	23.2
6～10日	35	13.6	15.9
11～15日	10	3.9	4.5
16～20日	31	12.1	14.1
21日以上	77	30.0	35.0
無回答	37	14.4	—
全 体	257	100.0	100.0
平 均	N=220	13.0日	

勤務時間	件数	割合	割合
		N=257	(除無回答) N=214
0時間	16	6.2	7.5
50時間未満	79	30.7	36.9
50時間以上100時間未満	38	14.8	17.8
100時間以上150時間未満	39	15.2	18.2
150時間以上200時間未満	41	16.0	19.2
200時間以上	1	0.4	0.5
無回答	43	16.7	—
全 体	257	100.0	100.0
平 均	N=214	74.3時間	

問17. ピアサポート活動従事者募集を知ったきっかけ（複数回答）

	件数	割合	割合
		N=257	(除無回答) N=229
事業所の掲示板、HP、SNS等の求人を見た	9	3.5	3.9
官公庁の公報物やHPの求人を見た	1	0.4	0.4
ハローワークの求人を見た	30	11.7	13.1
障害者団体の広報誌やHPの求人を見た	8	3.1	3.5
自事業所のピアサポート活動従事者からの紹介	57	22.2	24.9
上記以外の自事業所職員からの紹介（声掛け）	75	29.2	32.8
自事業所以外の他事業所や医療機関等の職員から紹介	23	8.9	10.0
その他	44	17.1	19.2
無回答	28	10.9	—
全 体	275	—	—

問18. 従事している障害福祉サービス等の種類（複数回答）

	件数	割合	割合
		N=257	(除無回答) N=215
居宅介護	16	6.2	7.4
重度訪問介護	17	6.6	7.9
同行援護	9	3.5	4.2
行動援護	1	0.4	0.5
重度障害者等包括支援	1	0.4	0.5
短期入所	4	1.6	1.9
療養介護	0	0.0	0.0
生活介護	14	5.4	6.5
施設入所支援	7	2.7	3.3
自立訓練（機能訓練）	5	1.9	2.3
自立訓練（生活訓練・宿泊型）	4	1.6	1.9
自立訓練（生活訓練・通所）	7	2.7	3.3
就労移行支援	22	8.6	10.2
就労継続支援A型	21	8.2	9.8
就労継続支援B型	40	15.6	18.6
共同生活援助（介護サービス包括型）	4	1.6	1.9
共同生活援助（外部サービス利用型）	5	1.9	2.3
移動支援	8	3.1	3.7
地域活動支援センター	35	13.6	16.3
福祉ホーム	0	0.0	0.0
計画相談支援（障害者相談支援事業の市町村からの委託なし）	21	8.2	9.8
計画相談支援（障害者相談支援事業の市町村からの委託あり）	47	18.3	21.9
地域移行支援	40	15.6	18.6
地域定着支援	30	11.7	14.0
上記以外	29	11.3	13.5
無回答	42	16.3	—
全 体	429	—	—

問19. ①～⑯の業務についての実施頻度

		ほとんど行っていない	年に数回程度	月に数回程度	週に数回程度	ほぼ毎日	無回答	全体	
件数	① 事業所の利用者へ同行して行う業務(同行支援)	88	40	47	25	16	41	257	
	② 事業所の利用者と対面して面談する業務(面談・面接)	54	25	64	44	37	33	257	
	③ 事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務(家庭訪問)	132	43	28	8	6	40	257	
	④ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)	116	62	34	7	1	37	257	
	⑤ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)	105	72	34	6	0	40	257	
	⑥ 関係機関と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(関係機関直接連絡調整)	88	59	54	13	2	41	257	
	⑦ 事業所の利用者との通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者との連絡及び電話相談等)	72	20	45	49	33	38	257	
	⑧ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者以外との連絡及び電話相談等)	120	31	41	12	11	42	257	
	⑨ 家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(家族連絡及び電話相談等)	116	40	46	16	2	37	257	
	⑩ 自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)	83	35	54	33	10	42	257	
	⑪ 会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加(会議参加及び議事進行)	52	47	87	21	10	40	257	
	⑫ 利用者によるグループ活動(利用者会など)の企画・運営・支援(グループ活動支援)	82	50	56	16	11	42	257	
	⑬ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施(病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む)(啓発活動)	72	93	43	6	1	42	257	
	⑭ 他事業所職員や関係団体(障害者団体など)との交流、情報交換に関する企画・運営・参加(関係機関との連携)	56	101	54	5	1	40	257	
	⑮ ①～⑭以外の企画・運営に関する業務(支援に関わる研修会やイベントの企画、およびその事務作業)(企画・立案)	90	83	29	9	1	45	257	
	⑯ 書類作成(利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録)(支援に関わる文書作成)	37	23	42	33	82	40	257	
	⑰ 事業所の運営管理事務(経理、人事など)(総務)	143	9	23	16	21	45	257	
	⑱ 事業所の設備維持管理(備品管理、清掃など)(庶務)	85	20	33	30	52	37	257	
	割合	① 事業所の利用者へ同行して行う業務(同行支援)	N=257	34.2	15.6	18.3	9.7	6.2	16.0
② 事業所の利用者と対面して面談する業務(面談・面接)		N=257	21.0	9.7	24.9	17.1	14.4	12.8	100.0
③ 事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務(家庭訪問)		N=257	51.4	16.7	10.9	3.1	2.3	15.6	100.0
④ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)		N=257	45.1	24.1	13.2	2.7	0.4	14.4	100.0
⑤ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)		N=257	40.9	28.0	13.2	2.3	0.0	15.6	100.0
⑥ 関係機関と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(関係機関直接連絡調整)		N=257	34.2	23.0	21.0	5.1	0.8	16.0	100.0
⑦ 事業所の利用者との通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者との連絡及び電話相談等)		N=257	28.0	7.8	17.5	19.1	12.8	14.8	100.0
⑧ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者以外との連絡及び電話相談等)		N=257	46.7	12.1	16.0	4.7	4.3	16.3	100.0
⑨ 家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(家族連絡及び電話相談等)		N=257	45.1	15.6	17.9	6.2	0.8	14.4	100.0
⑩ 自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)		N=257	32.3	13.6	21.0	12.8	3.9	16.3	100.0
⑪ 会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加(会議参加及び議事進行)		N=257	20.2	18.3	33.9	8.2	3.9	15.6	100.0
⑫ 利用者によるグループ活動(利用者会など)の企画・運営・支援(グループ活動支援)		N=257	31.9	19.5	21.8	6.2	4.3	16.3	100.0
⑬ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施(病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む)(啓発活動)		N=257	28.0	36.2	16.7	2.3	0.4	16.3	100.0
⑭ 他事業所職員や関係団体(障害者団体など)との交流、情報交換に関する企画・運営・参加(関係機関との連携)		N=257	21.8	39.3	21.0	1.9	0.4	15.6	100.0
⑮ ①～⑭以外の企画・運営に関する業務(支援に関わる研修会やイベントの企画、およびその事務作業)(企画・立案)		N=257	35.0	32.3	11.3	3.5	0.4	17.5	100.0
⑯ 書類作成(利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録)(支援に関わる文書作成)		N=257	14.4	8.9	16.3	12.8	31.9	15.6	100.0
⑰ 事業所の運営管理事務(経理、人事など)(総務)		N=257	55.6	3.5	8.9	6.2	8.2	17.5	100.0
⑱ 事業所の設備維持管理(備品管理、清掃など)(庶務)		N=257	33.1	7.8	12.8	11.7	20.2	14.4	100.0
割合 (除無回答)		① 事業所の利用者へ同行して行う業務(同行支援)	N=216	40.7	18.5	21.8	11.6	7.4	—
	② 事業所の利用者と対面して面談する業務(面談・面接)	N=224	24.1	11.2	28.6	19.6	16.5	—	100.0
	③ 事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務(家庭訪問)	N=217	60.8	19.8	12.9	3.7	2.8	—	100.0
	④ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)	N=220	52.7	28.2	15.5	3.2	0.5	—	100.0
	⑤ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)	N=217	48.4	33.2	15.7	2.8	0.0	—	100.0
	⑥ 関係機関と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(関係機関直接連絡調整)	N=216	40.7	27.3	25.0	6.0	0.9	—	100.0
	⑦ 事業所の利用者との通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者との連絡及び電話相談等)	N=219	32.9	9.1	20.5	22.4	15.1	—	100.0
	⑧ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者以外との連絡及び電話相談等)	N=215	55.8	14.4	19.1	5.6	5.1	—	100.0
	⑨ 家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(家族連絡及び電話相談等)	N=220	52.7	18.2	20.9	7.3	0.9	—	100.0
	⑩ 自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)	N=215	38.6	16.3	25.1	15.3	4.7	—	100.0
	⑪ 会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加(会議参加及び議事進行)	N=217	24.0	21.7	40.1	9.7	4.6	—	100.0
	⑫ 利用者によるグループ活動(利用者会など)の企画・運営・支援(グループ活動支援)	N=215	38.1	23.3	26.0	7.4	5.1	—	100.0
	⑬ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施(病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む)(啓発活動)	N=215	33.5	43.3	20.0	2.8	0.5	—	100.0
	⑭ 他事業所職員や関係団体(障害者団体など)との交流、情報交換に関する企画・運営・参加(関係機関との連携)	N=217	25.8	46.5	24.9	2.3	0.5	—	100.0
	⑮ ①～⑭以外の企画・運営に関する業務(支援に関わる研修会やイベントの企画、およびその事務作業)(企画・立案)	N=212	42.5	39.2	13.7	4.2	0.5	—	100.0
	⑯ 書類作成(利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録)(支援に関わる文書作成)	N=217	17.1	10.6	19.4	15.2	37.8	—	100.0
	⑰ 事業所の運営管理事務(経理、人事など)(総務)	N=212	67.5	4.2	10.8	7.5	9.9	—	100.0
	⑱ 事業所の設備維持管理(備品管理、清掃など)(庶務)	N=220	38.6	9.1	15.0	13.6	23.6	—	100.0

問19. ①～⑱の業務についての活動意義

		全く意義を感じない	意義を感じない	どちらともいえない	意義を感じる	とても意義を感じる	わからない	無回答	全体	
件数	① 事業所の利用者に同行して行う業務(同行支援)		3	3	23	88	60	19	61	257
	② 事業所の利用者と対面して面談する業務(面談・面接)		3	4	11	75	89	19	56	257
	③ 事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務(家庭訪問)		8	2	22	69	49	41	66	257
	④ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)		5	4	25	68	55	40	60	257
	⑤ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)		4	3	30	78	44	35	63	257
	⑥ 関係機関と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(関係機関直接連絡調整)		4	7	19	88	45	29	65	257
	⑦ 事業所の利用者との通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者との連絡及び電話相談等)		4	4	28	73	57	29	62	257
	⑧ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者以外との連絡及び電話相談等)		5	5	35	64	36	44	68	257
	⑨ 家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(家族連絡及び電話相談等)		4	7	42	69	35	36	64	257
	⑩ 自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)		4	6	26	85	41	30	65	257
	⑪ 会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加(会議参加及び議事進行)		5	3	19	80	70	18	62	257
	⑫ 利用者によるグループ活動(利用者会など)の企画・運営・支援(グループ活動支援)		3	3	21	73	69	28	60	257
	⑬ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施(病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む)(啓発活動)		3	4	20	75	71	24	60	257
	⑭ 他事業所職員や関係団体(障害者団体など)との交流、情報交換に関する企画・運営・参加(関係機関との連携)		4	5	21	84	61	21	61	257
	⑮ ①～⑭以外の企画・運営に関する業務(支援に関わる研修会やイベントの企画、お上りなどの事務作業)(企画・立案)		7	6	25	78	44	27	70	257
	⑯ 書類作成(利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録)(支援に関わる文書作成)		5	3	26	75	68	19	61	257
	⑰ 事業所の運営管理事務(経理、人事など)(総務)		8	4	39	52	33	51	70	257
	⑱ 事業所の設備維持管理(備品管理、清掃など)(庶務)		6	4	40	79	37	30	61	257
	割合	① 事業所の利用者に同行して行う業務(同行支援)	N=257	1.2	1.2	8.9	34.2	23.3	7.4	23.7
② 事業所の利用者と対面して面談する業務(面談・面接)		N=257	1.2	1.6	4.3	29.2	34.6	7.4	21.8	100.0
③ 事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務(家庭訪問)		N=257	3.1	0.8	8.6	26.8	19.1	16.0	25.7	100.0
④ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)		N=257	1.9	1.6	9.7	26.5	21.4	15.6	23.3	100.0
⑤ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)		N=257	1.6	1.2	11.7	30.4	17.1	13.6	24.5	100.0
⑥ 関係機関と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(関係機関直接連絡調整)		N=257	1.6	2.7	7.4	34.2	17.5	11.3	25.3	100.0
⑦ 事業所の利用者との通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者との連絡及び電話相談等)		N=257	1.6	1.6	10.9	28.4	22.2	11.3	24.1	100.0
⑧ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者以外との連絡及び電話相談等)		N=257	1.9	1.9	13.6	24.9	14.0	17.1	26.5	100.0
⑨ 家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(家族連絡及び電話相談等)		N=257	1.6	2.7	16.3	26.8	13.6	14.0	24.9	100.0
⑩ 自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)		N=257	1.6	2.3	10.1	33.1	16.0	11.7	25.3	100.0
⑪ 会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加(会議参加及び議事進行)		N=257	1.9	1.2	7.4	31.1	27.2	7.0	24.1	100.0
⑫ 利用者によるグループ活動(利用者会など)の企画・運営・支援(グループ活動支援)		N=257	1.2	1.2	8.2	28.4	26.8	10.9	23.3	100.0
⑬ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施(病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む)(啓発活動)		N=257	1.2	1.6	7.8	29.2	27.6	9.3	23.3	100.0
⑭ 他事業所職員や関係団体(障害者団体など)との交流、情報交換に関する企画・運営・参加(関係機関との連携)		N=257	1.6	1.9	8.2	32.7	23.7	8.2	23.7	100.0
⑮ ①～⑭以外の企画・運営に関する業務(支援に関わる研修会やイベントの企画、お上りなどの事務作業)(企画・立案)		N=257	2.7	2.3	9.7	30.4	17.1	10.5	27.2	100.0
⑯ 書類作成(利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録)(支援に関わる文書作成)		N=257	1.9	1.2	10.1	29.2	26.5	7.4	23.7	100.0
⑰ 事業所の運営管理事務(経理、人事など)(総務)		N=257	3.1	1.6	15.2	20.2	12.8	19.8	27.2	100.0
⑱ 事業所の設備維持管理(備品管理、清掃など)(庶務)		N=257	2.3	1.6	15.6	30.7	14.4	11.7	23.7	100.0
割合 (除無回答)		① 事業所の利用者に同行して行う業務(同行支援)	N=196	1.5	1.5	11.7	44.9	30.6	9.7	—
	② 事業所の利用者と対面して面談する業務(面談・面接)	N=201	1.5	2.0	5.5	37.3	44.3	9.5	—	100.0
	③ 事業所の利用者宅に訪問(家事援助含む)して行う業務(家庭訪問)	N=191	4.2	1.0	11.5	36.1	25.7	21.5	—	100.0
	④ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と対面して行う業務(利用者以外との面談・面接)	N=197	2.5	2.0	12.7	34.5	27.9	20.3	—	100.0
	⑤ 家族と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(家族直接支援)	N=194	2.1	1.5	15.5	40.2	22.7	18.0	—	100.0
	⑥ 関係機関と対面して行う業務(同行、面談、訪問含む)(関係機関直接連絡調整)	N=192	2.1	3.6	9.9	45.8	23.4	15.1	—	100.0
	⑦ 事業所の利用者との通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者との連絡及び電話相談等)	N=195	2.1	2.1	14.4	37.4	29.2	14.9	—	100.0
	⑧ 事業所の利用者以外(例えば、施設への入所者や入院患者)と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(利用者以外との連絡及び電話相談等)	N=189	2.6	2.6	18.5	33.9	19.0	23.3	—	100.0
	⑨ 家族と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(家族連絡及び電話相談等)	N=193	2.1	3.6	21.8	35.8	18.1	18.7	—	100.0
	⑩ 自事業所以外の関係機関と通信手段(電話やメールなど)を用いて行う業務(関係機関連絡調整)	N=192	2.1	3.1	13.5	44.3	21.4	15.6	—	100.0
	⑪ 会議(ケア会議を含む)の企画・運営・参加(会議参加及び議事進行)	N=195	2.6	1.5	9.7	41.0	35.9	9.2	—	100.0
	⑫ 利用者によるグループ活動(利用者会など)の企画・運営・支援(グループ活動支援)	N=197	1.5	1.5	10.7	37.1	35.0	14.2	—	100.0
	⑬ 地域生活に関する啓発活動の企画・運営・実施(病院、施設での講演、茶話会、見学対応等含む)(啓発活動)	N=197	1.5	2.0	10.2	38.1	36.0	12.2	—	100.0
	⑭ 他事業所職員や関係団体(障害者団体など)との交流、情報交換に関する企画・運営・参加(関係機関との連携)	N=196	2.0	2.6	10.7	42.9	31.1	10.7	—	100.0
	⑮ ①～⑭以外の企画・運営に関する業務(支援に関わる研修会やイベントの企画、お上りなどの事務作業)(企画・立案)	N=187	3.7	3.2	13.4	41.7	23.5	14.4	—	100.0
	⑯ 書類作成(利用者支援に関わる日報や連絡事項の記録)(支援に関わる文書作成)	N=196	2.6	1.5	13.3	38.3	34.7	9.7	—	100.0
	⑰ 事業所の運営管理事務(経理、人事など)(総務)	N=187	4.3	2.1	20.9	27.8	17.6	27.3	—	100.0
	⑱ 事業所の設備維持管理(備品管理、清掃など)(庶務)	N=196	3.1	2.0	20.4	40.3	18.9	15.3	—	100.0

問21. 事業所で平成27年6月の勤務に対して支払われた賃金

	件数	割合	
		N=257	割合 (除無回答) N=207
0円	5	1.9	2.4
1万円未満	22	8.6	10.6
1万円以上5万円未満	28	10.9	13.5
5万円以上10万円未満	45	17.5	21.7
10万円以上15万円未満	37	14.4	17.9
15万円以上20万円未満	38	14.8	18.4
20万円以上30万円未満	24	9.3	11.6
30万円以上	8	3.1	3.9
無回答	50	19.5	—
全 体	257	100.0	100.0
平 均	N=207	113,214.4円	

問22. ビアサポート活動に関するスキルを向上させるために行っていること（複数回答）

	件数	割合	
		N=257	割合 (除無回答) N=241
特に何もしていない	22	8.6	9.1
上司や同僚から定期的な指導や助言をされている	68	26.5	28.2
上司や同僚から業務の中で都度、指導や助言をされている	135	52.5	56.0
業務外で研修会や書籍等により学習している	127	49.4	52.7
業務として法人内で実施する研修を受講している	82	31.9	34.0
業務として外部研修を受講している	108	42.0	44.8
その他	10	3.9	4.1
無回答	16	6.2	—
全 体	568	—	—

問23. 業務として所属する事業所外での活動機会について

	件数	割合	
		N=257	割合 (除無回答) N=232
事業所外活動の機会はない	94	36.6	40.5
活動の機会はある	138	53.7	59.5
無回答	25	9.7	—
全 体	257	100.0	100.0

【問23で「活動の機会はある」と回答した人のみ】

6月の活動日数	件数	割合	
		N=138	割合 (除無回答) N=121
0日	3	2.2	2.5
1日	19	13.8	15.7
2日	30	21.7	24.8
3日	22	15.9	18.2
4～6日	17	12.3	14.0
7～9日	8	5.8	6.6
10～19日	12	8.7	9.9
20日以上	10	7.2	8.3
無回答	17	12.3	—
全 体	138	100.0	100.0
平 均	N=121	5.5日	

問24. 今後、業務としてピアサポート活動を行う時間をどのようにしたいですか

	件数	割合	
		N=257	割合 (除無回答) N=236
今より活動時間を増やしたい	80	31.1	33.9
今の活動時間を維持したい	143	55.6	60.6
今より活動時間を減らしたい	7	2.7	3.0
業務としてのピアサポート活動を辞めたい	6	2.3	2.5
無回答	21	8.2	—
全 体	257	100.0	100.0

問25. 今後、ピアサポート活動スキルを向上させていくために研修等のスキルアップの機会が必要だと思いますか

	件数	割合	
		N=257	割合 (除無回答) N=245
必要ではない	21	8.2	8.6
必要である	224	87.2	91.4
無回答	12	4.7	—
全 体	257	100.0	100.0

【問25で「必要である」と回答した人のみ】

問26. 研修内容に必要だと思う項目（複数回答）

	件数	割合	割合
		N=224	(除無回答) N=218
障害者福祉施策の概論	82	36.6	37.6
ピアサポート活動全般に関する概論	128	57.1	58.7
職員としてのピアサポート活動に関する概論	111	49.6	50.9
グループ活動全般の手法（ロールプレイングなど）	84	37.5	38.5
面接技法	86	38.4	39.4
利用者の権利擁護・虐待防止に関する考え方	92	41.1	42.2
守秘義務等の職業倫理	77	34.4	35.3
支援計画の立て方組み立て方	90	40.2	41.3
他の職員との協働、チーム支援の手法	115	51.3	52.8
労働者としての権利と義務	54	24.1	24.8
職場マナーなど社会人としての基本	82	36.6	37.6
病状や体調の自己管理スキル	100	44.6	45.9
その他	15	6.7	6.9
無回答	6	2.7	—
全 体	1,122	—	—

事業実施体制

本調査研究は「障害者支援状況等調査研究事業」の一環として実施した。

調査の設計・集計・報告取りまとめにあたっては、以下の構成員から成る検討会において有識者より指導・助言を受けた。

氏名	所属等
安西 信雄 岩上 洋一 河崎 建人 田村 綾子	帝京平成大学大学院 臨床心理学研究科長・教授 特定非営利活動法人じりつ 代表理事 公益社団法人 日本精神科病院協会 副会長 聖学院大学人間福祉学部 准教授 (五十音順)
(オブザーバー) 伊藤 未知代 北澤 直美	厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部 障害福祉課 地域生活支援推進室 障害福祉専門官 精神・障害保健課 地域移行支援専門官 (※本調査研究担当官のみ抜粋)
(事務局) 佐藤 溪 齊堂 美由季 東海林 崇	みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部 コンサルタント みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部 コンサルタント 株式会社浜銀総合研究所 経営コンサルティング部 主任コンサルタント (※本調査研究担当者のみ抜粋)

(敬称略)